

# EEN VAKBOND IN TRANSITIE

Naar een versterkte werking rond  
duurzaamheidstransities in de  
ACV-centrales METEA en BIE

Tom Creten, Kris Bachus & Sander Happaerts

**KU LEUVEN**

**HIVA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

## **EEN VAKBOND IN TRANSITIE**

**Naar een versterkte werking rond  
duurzaamheidstransities in de  
ACV-centrales METEA en BIE**

**Tom Creten, Kris Bachus & Sander Happaerts**

Onderzoek in samenwerking met de ACV Studiedienst

*Gepubliceerd door*  
KU Leuven  
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
hiva@kuleuven.be  
www.hiva.be

D/2014/4718/8 – ISBN 9789055505371

© 2014 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# Voorwoord

De 21<sup>e</sup> eeuw is nog maar net op gang getrokken, en we kunnen nu al stellen dat die eeuw wordt gekenmerkt door razendsnelle verandering. Het radicaal veranderen van maatschappelijke systemen is op zich niets nieuw. In het voedselsysteem werd de dominantie van het nomadenbestaan al in de prehistorie vervangen door de sedentaire familiale landbouw en vanaf de 20<sup>e</sup> eeuw steeds meer door industriële landbouwondernemingen. In de mobiliteit werden paard en kar een eeuw geleden ingevuild voor de personenwagen. De grote schaal en de snelheid waarmee technologische, economische en politieke transformaties elkaar vandaag opvolgen, is echter ongekend.

De doorbraak van digitalisering kan met slimme auto's een revolutie veroorzaken in het mobiliteitssysteem. 3D-printing zet het productiesysteem op haar kop en kan arbeid steeds minder noodzakelijk maken. In het voedselsysteem zorgt de liberalisering van de wereldhandel ervoor dat de meest exotische producten ongelimiteerd op ons bord belanden en straks misschien dat we enkel nog genetisch gemanipuleerd voedsel eten. Al die veranderingen zijn zodanig ingrijpend dat ze kunnen gebrandmerkt worden als echte maatschappelijke systeemtransities.

Die grootschalige en snelle opvolging van transities vindt momenteel plaats in (en worden deels gedreven door) een landschap gedomineerd door de neoliberale markteconomie. Dat dominant paradigma leidt ertoe dat er steeds meer vragen worden gesteld bij de richting die al die transities uitgaan. In de eerste plaats is er de wereldwijde bekommernis over de impact op het leefmilieu. De uitstoot van broeikasgassen blijft toenemen, de biodiversiteit gaat er in ijtempo op achteruit en ontbossing breidt steeds meer uit. Vandaar dat er zowel van onderuit (o.a. de milieubeweging) als van bovenaf (het beleid) steeds meer aandacht is voor het sturen van die transities in een op ecologisch vlak 'duurzame' richting. Het concept transitie werd zelfs vanuit die optiek geboren en het doel is van de transities echte duurzaamheidstransities te maken.

Duurzaamheid omvat echter meer dan uitsluitend een ecologische bekommernis. Er is ook de vraag welke invloed al die transities hebben op sociale vraagstukken. Die sociale gevolgen zijn niet minder zorgwekkend. De inkomensongelijkheid neemt toe binnen landen, de verzorgingsstaat brokkelt af en de structurele werkloosheid groeit. Vandaar dat ook de roep om een 'rechtvaardige' transitie steeds luider klinkt.

Rechtvaardige duurzaamheidstransities houden dus een dubbele uitdaging in. Sociale en ecologische bekommernissen kunnen vanuit een zelfde perspectief worden geanalyseerd en ook de oplossingen voor de uitdagingen vinden elkaar vaak. Zo vormen ze twee zijden van dezelfde medaille. Te midden van dat alles zoekt ook de arbeidersbeweging haar plaats. Die beweging is meer dan een eeuw lang dominant geweest in sociale kwesties, maar verliest nu steeds meer grip op bepaalde evoluties. Het steeds belangrijkere ecologische thema is dan weer geheel nieuw voor haar.

Het doel van dit rapport is om na te gaan hoe de vakbond haar werking rond transities kan verbeteren door de ecologische kwestie te linken aan de aloude sociale prioriteiten. Daarmee bouwen we voort op het rapport 'transities en groene jobs' waarbij vooral de link met tewerkstelling werd onderzocht (De Smet & Bachus, 2012). Uit dat doel volgt onvermijdelijk dat we een fundamenteel positieve positie innemen tegenover het thema van duurzaamheidstransities. Dat betekent dat we ons weinig vragen stellen over het concept duurzaamheidstransities noch over de wenselijkheid van een syndicale werking errond. We beperken ons in dit rapport met andere woorden tot het onderzoeken welke rol een vakbond kan spelen in het ecologisch en sociaal duurzamer en rechtvaardiger maken van de alomtegenwoordige transities.



# Inhoud

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Voorwoord</b>   | <b>iii</b>  |
| <b>Lijst van afkortingen</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>Managementsamenvatting</b>  | <b>9</b>    |
| <b>Résumé exécutif</b>   | <b>xiii</b> |
| <b>1   Doel en methodologie van het onderzoek</b>                                      | <b>1</b>    |
| 1.1 Doel   | 1           |
| 1.2 Methodologie   | 2           |
| <b>2   Draagvlak en syndicale positionering rond duurzaamheidstransities</b>           | <b>3</b>    |
| 2.1 Mogelijke attitudes rond duurzaamheidstransities                                   | 3           |
| 2.2 Duurzaamheidsattitudes binnen de ACV-centrales                                     | 6           |
| 2.3 Conclusies rond het bestaande en het potentiële draagvlak                          | 8           |
| <b>3   Goede praktijken uit het buitenland</b>   | <b>11</b>   |
| 3.1 Jobs, jobs, jobs: behoud en creatie  | 11          |
| 3.1.1 De Duitse Alliantie voor Werkgelegenheid en Milieu ...                           | 12          |
| 3.1.2 ... en haar Belgische dochters   | 13          |
| 3.1.3 Netzwerk Ressourceneffizienz   | 14          |
| 3.1.4 Het betere lobbywerk: allianties in de VS  | 16          |
| 3.1.5 Uitgebreide producentenverantwoordelijkheid in de Canadese autosector            | 17          |
| 3.1.6 Deense groeifora: regionaal samenwerken  | 18          |
| 3.1.7 Jobs redden door groene opleidingen: schuchtere stappen in Frankrijk             | 19          |
| 3.1.8 Andere inspirerende initiatieven   | 21          |
| 3.2 Kwaliteitsvol Werk   | 22          |
| 3.2.1 International Framework Agreements   | 22          |
| 3.2.2 Zweedse ervaringen met milieulabels  | 24          |
| 3.2.3 Vervuiling en sociale wanpraktijken in Amerikaanse havens                        | 24          |
| 3.3 Overzicht van buitenlandse initiatieven  | 26          |
| <b>4   Actievoorstellen</b>  | <b>29</b>   |
| 4.1 Actievoorstel 1: een eigen syndicale visie op transitie in groeiende sectoren      | 29          |
| Struikelblok 1: een kwestie van verantwoordelijkheden                                  | 31          |
| Struikelblok 2: de politieke context is er niet naar                                   | 32          |
| Struikelblok 3: een integrale visie op transitie houdt ook moeilijke keuzes in         | 33          |
| 4.2 Actievoorstel 2: een eigen syndicale visie op transitie in bedreigde ondernemingen | 35          |
| Struikelblok 1: het zit niet in de Belgische vakbondscultuur                           | 37          |
| Struikelblok 2: België is Duitsland niet, er zijn minder institutionele hefboomen      | 38          |
| Struikelblok 3: "De beslissingen worden in Detroit genomen"                            | 40          |
| Struikelblok 4: "Daar hebben wij geen kaas van gegeten"                                | 41          |
| Struikelblok 5: innovatie levert geen banen op   | 43          |
| Struikelblok 6: intersyndicale conflicten  | 44          |
| <b>5   Conclusie</b>   | <b>45</b>   |
| <b>Bibliografie</b>  | <b>46</b>   |



# Lijst van afkortingen

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>A&amp;M</b>               | Arbeid & Milieu  |
| <b>ABVV</b>                  | Algemeen Belgisch Vakverbond   |
| <b>ACLB</b>                  | Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België                            |
| <b>ACV</b>                   | Algemeen Christelijk Vakverbond  |
| <b>(ACV-) BIE</b>            | ACV bouw - industrie & energie   |
| <b>BMU</b>                   | Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit                |
| <b>BRISE</b>                 | BRussels Intersyndicaal netwerk voor SENSibilisering rond Milieu               |
| <b>Cao</b>                   | Collectieve arbeidsovereenkomst  |
| <b>CAW</b>                   | Canadian Auto Workers Union  |
| <b>CCME</b>                  | Canadian Council of Ministers of the Environment                               |
| <b>CCS</b>                   | Carbon capture & storage   |
| <b>Cedefop</b>               | European Centre for the Development of Vocational Training                     |
| <b>CISL</b>                  | Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori                                   |
| <b>COP19</b>                 | Conference of the Parties 19   |
| <b>CPB</b>                   | Comité voor Preventie en Bescherming op het werk                               |
| <b>DGB</b>                   | Der Deutsche Gewerkschaftsbund   |
| <b>DUWOBO</b>                | Transitie Duurzaam Wonen en Bouwen   |
| <b>EC</b>                    | European Commission  |
| <b>FISCH</b>                 | Flanders Innovation Hub for Sustainable Chemistry                              |
| <b>FVB(-FFC) Constructiv</b> | Fonds voor de Vakopleiding in de Bouwnijverheid                                |
| <b>ICEM</b>                  | International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions |
| <b>IFA</b>                   | International Framework Agreement  |
| <b>IG Metall</b>             | Industriegewerkschaft Metall   |
| <b>IILS</b>                  | International Institute for Labour Studies                                     |
| <b>ILO</b>                   | International Labour Organisation  |
| <b>IMF</b>                   | International Metalworkers' Federation   |
| <b>ITUC</b>                  | International Trade Union Confederation  |
| <b>KFW(-bank)</b>            | Kreditanstalt für Wiederaufbau   |
| <b>Kmo</b>                   | Kleine of Middelgrote Onderneming  |
| <b>KoReBB</b>                | Kooperationsprojekt Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte      |
| <b>LBC (NVK)</b>             | Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel          |
| <b>LORC</b>                  | Lindoe Offshore Renewables Center  |
| <b>(ACV-) METEA</b>          | ACV-centrale van metaal- en textielarbeiders                                   |
| <b>NIB</b>                   | Nieuw Industrieel Beleid   |
| <b>NRE</b>                   | Netzwerk Ressourceneffizienz   |
| <b>O&amp;O</b>               | Onderzoek & Ontwikkeling   |
| <b>OECD</b>                  | Organisation for Economic Co-operation and Development                         |
| <b>OPCA</b>                  | Organisme paritaire collecteur agréé   |
| <b>OVAM</b>                  | Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij                                      |
| <b>POD DO</b>                | Programmatorische federale Overheidsdienst Duurzame Ontwikkeling               |
| <b>RESOC</b>                 | Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité                                     |



|               |  |
|---------------|--|
| <b>RISE</b>   | Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement  |
| <b>SERR</b>   | Sociaal-Economische Raad van de Regio                      |
| <b>SERV</b>   | Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen                    |
| <b>TCO</b>    | Tjänstemännens centralorganisation                         |
| <b>TNM</b>    | Transitienetwerk Middenveld                                |
| <b>TRADO</b>  | Steunpunt Transitie voor Duurzame Ontwikkeling             |
| <b>TUAC</b>   | Trade Union Advisory Committee to the OECD                 |
| <b>TUC</b>    | Trades Union Congress                                      |
| <b>UNEP</b>   | United Nations Environment Programme                       |
| <b>UNFCCC</b> | United Nations Framework Convention on Climate Change      |
| <b>VDAB</b>   | Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding |
| <b>Ver.di</b> | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft                       |
| <b>VVV</b>    | Vertreten - Verbinden - Verantwoorden                      |

# Managementsamenvatting

Het doel van deze studie is tweeledig. Ten eerste onderzoeken we welk draagvlak er bestaat binnen de ACV-centrales BIE en METEA om rond het thema duurzaamheidstransities te werken. Ten tweede reiken we concrete handvaten aan om het draagvlak voor dat thema verder te versterken en om een concrete werking op touw te zetten. Daartoe wordt informatie uit een literatuurstudie en uit interviews en focusgroepen gecombineerd.

Er worden zeven ideaaltypes geïdentificeerd voor wat betreft de houding die vakbonden potentieel kunnen aannemen t.a.v. het thema duurzaamheidstransities. Wanneer die types worden gerangschikt van de meest afwijzende naar de meest steunende houding tegenover transitie, kunnen we van een 'attitudeladder' spreken.

## Attitudeladder rond duurzaamheidstransities

| Type houding                | Omschrijving  | Proactiviteit    |
|-----------------------------|---|------------------|
| Fundamenteel groene houding | Duurzaamheidstransities betekenen een verbetering van het leefmilieu en dat is op zich een syndicale prioriteit.  | Proactief        |
| Win-winhouding              | Duurzaamheidstransities kunnen win-win-win-situaties opleveren voor bedrijven, vakbonden en het leefmilieu en daar gaat de vakbond actief naar op zoek.             | Proactief        |
| Corrigerende houding        | Duurzaamheidstransities zijn nu eenmaal onvermijdelijk. De vakbond bereidt er zich dus op voor en tracht ervoor te zorgen dat de transitie 'rechtvaardig' verlopen. | Eerder proactief |
| Dikketruiendag-houding      | Duurzaamheid mag aandacht krijgen in de vakbondswerking, maar enkel in de marge. Het is niet de core business.  | Reactief         |
| Nalatigheidshouding         | Duurzaamheid is geen vakbondstaak, dat is iets voor de werkgever of de overheid.  | Reactief         |
| Struisvogelhouding          | Duurzaamheid is niet belangrijk, het is een hype.   | Reactief         |
| Verzetshouding              | Aandacht voor het milieu gaat altijd ten koste van jobs en dus verzet de vakbond zich tegen initiatieven daarrond.  | Proactief        |

We stellen vast dat er momenteel binnen de vakbondscentrales heel wat verschillende van die zeven attitudes waar te nemen zijn. Twee belangrijke breuklijnen zijn evenwel de positie van het individu in de vakbond en de centrale waartoe het individu behoort. Zeer algemeen gesteld, geldt dat er bij BIE meer steunende houdingen waar te nemen zijn dan bij METEA en dat vaste medewerkers van de vakbond meer positief staan tegenover duurzaamheidstransities dan de militanten in de bedrijven. Er wordt ook vastgesteld dat duurzaamheidstransities positiever worden bekeken, wan-

neer die onmiddellijk gunstige gevolgen hebben voor de tewerkstelling, arbeidsomstandigheden of andere syndicale en sociale prioriteiten.

Om de werking rond duurzaamheidstransities binnen de centrales te versterken, bekijken we buitenlandse voorbeelden van (syndicale) projecten waarbij succesvol de link werd gelegd tussen transitie enerzijds en tewerkstelling of kwaliteitsvol werk anderzijds. We bekijken steeds op welke manier dergelijke projecten in de Belgische of Vlaamse context mogelijk zouden zijn. Een korte reflectie voor de meeste van die projecten leidt tot een eerste reeks van elf aanbevelingen ter implementatie van acties.

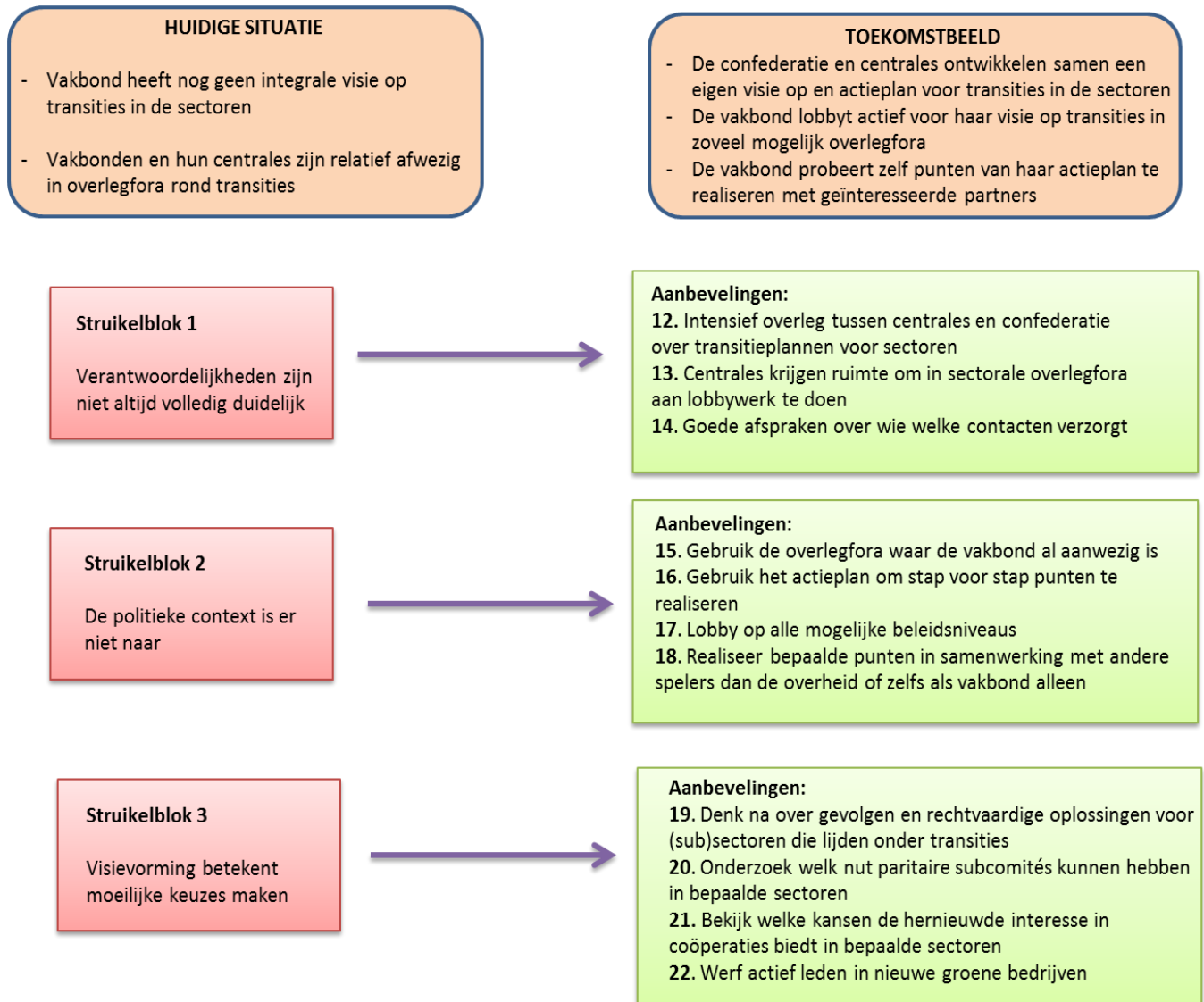
#### Overzicht van buitenlandse initiatieven

| Buitenlands initiatief  | Houding                        | Mogelijkheden in Belgische of Vlaamse context  |
|---|--------------------------------|--|
| Allianties Werkgelegenheid-Leefmilieu in Duitsland, Wallonië en Brussel | Win-Win                        | Hoofdstuk 4 – actievoorstel 1  |
| Netzwerk Ressourceneffizienz  | Win-Win                        | Hoofdstuk 4 – actievoorstel 2  |
| Lobby-allianties in de VS   | Win-Win/<br>Fundamenteel groen | (1) Uitdiepen van en slagkracht geven aan initiatieven als A&M of TNM<br>(2) Gezamenlijke standpunten innemen met milieubeweging<br>(3) Gezamenlijk lobbyen met milieubeweging |
| De uitgebreide producentenverantwoordelijkheid                          | Win-Win                        | (4) Samenwerken met Vlaamse overheid en OVAM om een voet tussen de deur te krijgen bij de onderhandelingen met werkgevers over het thema                                       |
| Deense regionale groeifora  | Win-Win                        | (5) Transitie op de agenda zetten in regionale overlegfora als RESOC en SERR   |
| Groene opleidingen door Franse OPCA's                                   | Win-Win                        | (6) Blijvende aandacht voor groene opleidingen in de sectorale opleidingsfondsen<br>(7) Oprichten sectoroverschrijdende opleidingsfondsen<br>(8) Eigen vakbondsopleidingen     |
| International Framework Agreements                                      | Corrigerend                    | (9) IFA's proberen af te dwingen in steeds meer multinationals   |
| Vakbondslabellen in Zweden  | Corrigerend                    | (10) Een eigen vakbondslabel voor sociaal-ecologisch geproduceerde Belgische producten   |
| Coalition for Clean & Safe Ports  | Fundamenteel groen             | (11) Samenwerken met lokale milieuorganisaties in bedrijven waar zowel het leefmilieu als de veiligheid en gezondheid van werknemers wordt bedreigd                            |

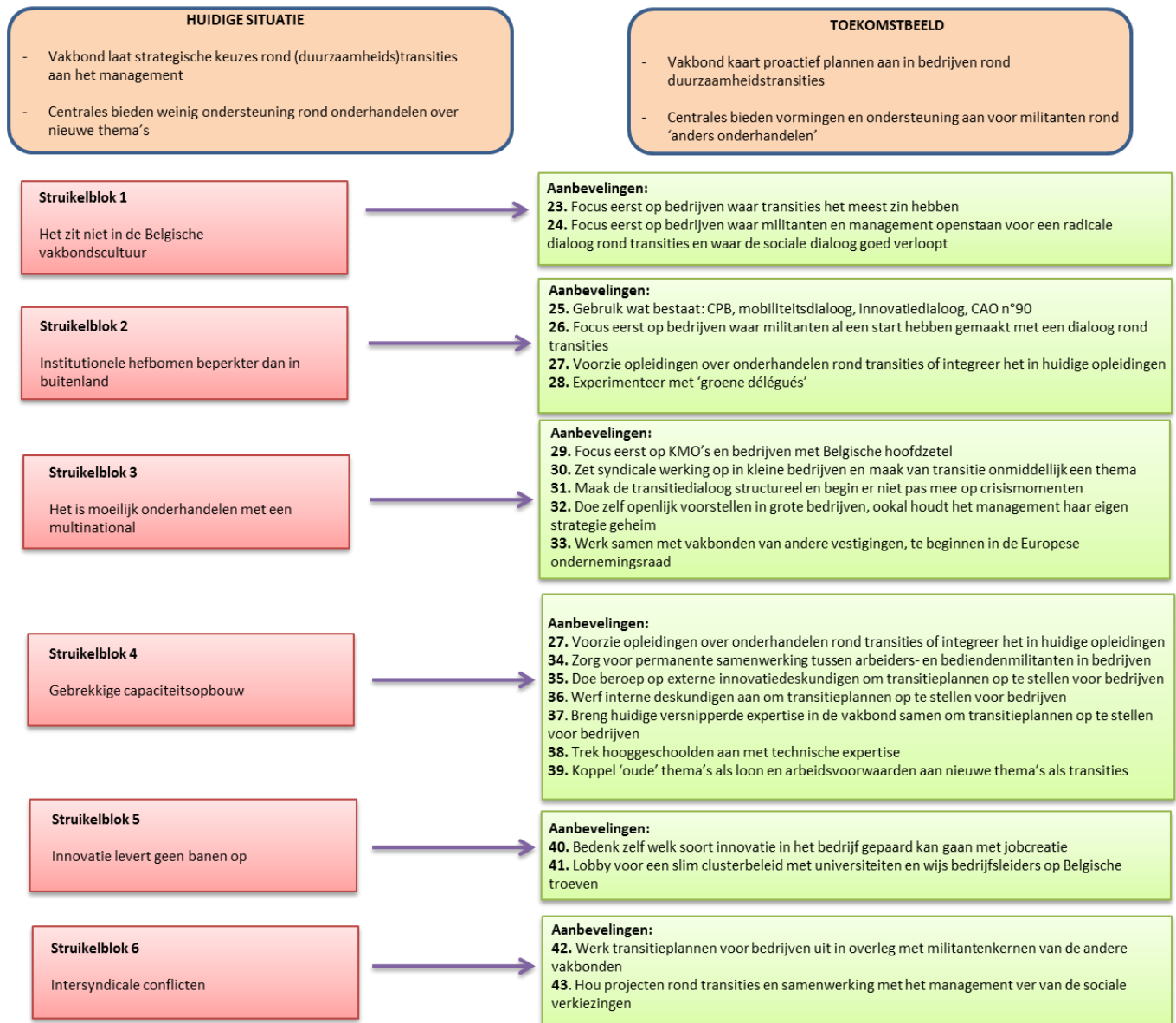
De Duitse, Waalse en Brusselse Allianties Werkgelegenheid-Leefmilieu en het Duitse Netzwerk Ressourceneffizienz zijn voorbeelden die specifiek veel stof tot nadenken geven. We zien varianten van die initiatieven zeker mogelijk in Vlaanderen en we zien daarbij een specifiek belangrijke rol weggelegd voor de centrales METEA en BIE. We werken daarom twee actievoorstellen gedetailleerd uit. Het eerste voorstel geeft aan hoe de vakbond aan de kar kan trekken en richting kan geven aan de transitie van een aantal sectoren. Het tweede voorstel focust zich op de rol van de vakbond bij transitie op bedrijfsniveau. De twee actievoorstellen worden elk samengevat in een

figuur, waarbij de overgang van de huidige situatie naar een ideaal toekomstbeeld wordt voorgesteld als het overwinnen van een aantal bestaande struikelblokken. Daartoe worden er twee bijkomende reeksen van aanbevelingen gedaan. Aangezien ons onderzoek aangeeft dat een syndicale werking rond transitie weinig kans op succes heeft indien er geen link wordt gemaakt met traditionele vakbondsthema's, beperken die aanbevelingen zich zeker niet tot milieugerelateerde kwesties. Het doel van de aanbevelingen daarentegen is net het transitithema een meer centrale plaats in de vakbondswerking te geven.

#### Actievoorstel 1



## Actievoorstel 2



# Résumé exécutif

La présente étude poursuit deux objectifs. D'une part, elle analyse dans quelle mesure les centrales CSC BIE et METEA soutiennent une activité favorisant les transitions vers le développement durable. D'autre part, elle propose des outils spécifiques qui visent à renforcer la base de ce thème et de mettre sur pied un fonctionnement syndical concret par rapport à ce thème. Pour ce faire, des informations tirées d'une étude de littérature, d'entrevues et de groupes de travail sont combinées.

Sept types d'attitude que les syndicats peuvent adopter envers le thème de la transition durable sont identifiés. En classifiant ces types en fonction de leur soutien pour les transitions, on construit l'échelle ci-dessous.

**Échelle d'attitudes envers les transitions de développement durable**

| Type d'attitude              | Description  | Degré de proactivité      |
|------------------------------|--|---------------------------|
| Attitude 'vert foncé'        | Les transitions vers un développement durable signifient une amélioration de l'environnement, ce qui est une priorité syndicale.   | Attitude proactive        |
| Attitude 'gagnant-gagnant'   | Les transitions vers le développement durable produisent des bénéfices simultanés pour les entreprises, les syndicats et l'environnement. Les syndicats s'impliquent activement dans la poursuite de telles transitions. | Attitude proactive        |
| Attitude correctrice         | Les transitions vers le développement durable sont inévitables. Les syndicats s'y préparent et s'efforcent d'en faire des transitions 'justes'.  | Attitude plutôt proactive |
| Attitude 'journée gros pull' | L'attention syndicale pour le développement durable ne peut être que marginale, puisque ce n'est pas une activité relevant du core-business d'un syndicat.   | Attitude réactive         |
| Attitude négligente          | Le développement durable n'est pas une mission syndicale, c'est l'affaire des employeurs et du gouvernement.   | Attitude réactive         |
| Attitude de l'autruche       | Le développement durable n'est pas important, c'est une mode passagère.  | Attitude réactive         |
| Attitude résistante          | L'attention pour l'environnement se fait au détriment des emplois, de sorte que les syndicats s'y opposent.  | Attitude proactive        |

Au sein des centrales, on a observé plusieurs de ces types d'attitude. Cependant, les attitudes individuelles sont influencées par la position de l'individu à l'intérieur du syndicat et par la centrale spécifique à laquelle il appartient. En général, on trouve des attitudes plus positives chez BIE que chez

METEA, et les employés du syndicat et de ses centrales soutiennent davantage les transitions que les militants des entreprises. Il s'avère aussi que les transitions vers le développement durable reçoivent un soutien plus important quand elles rapportent des bénéfices directs en ce qui concerne l'emploi, les conditions de travail ou d'autres priorités sociales des syndicats.

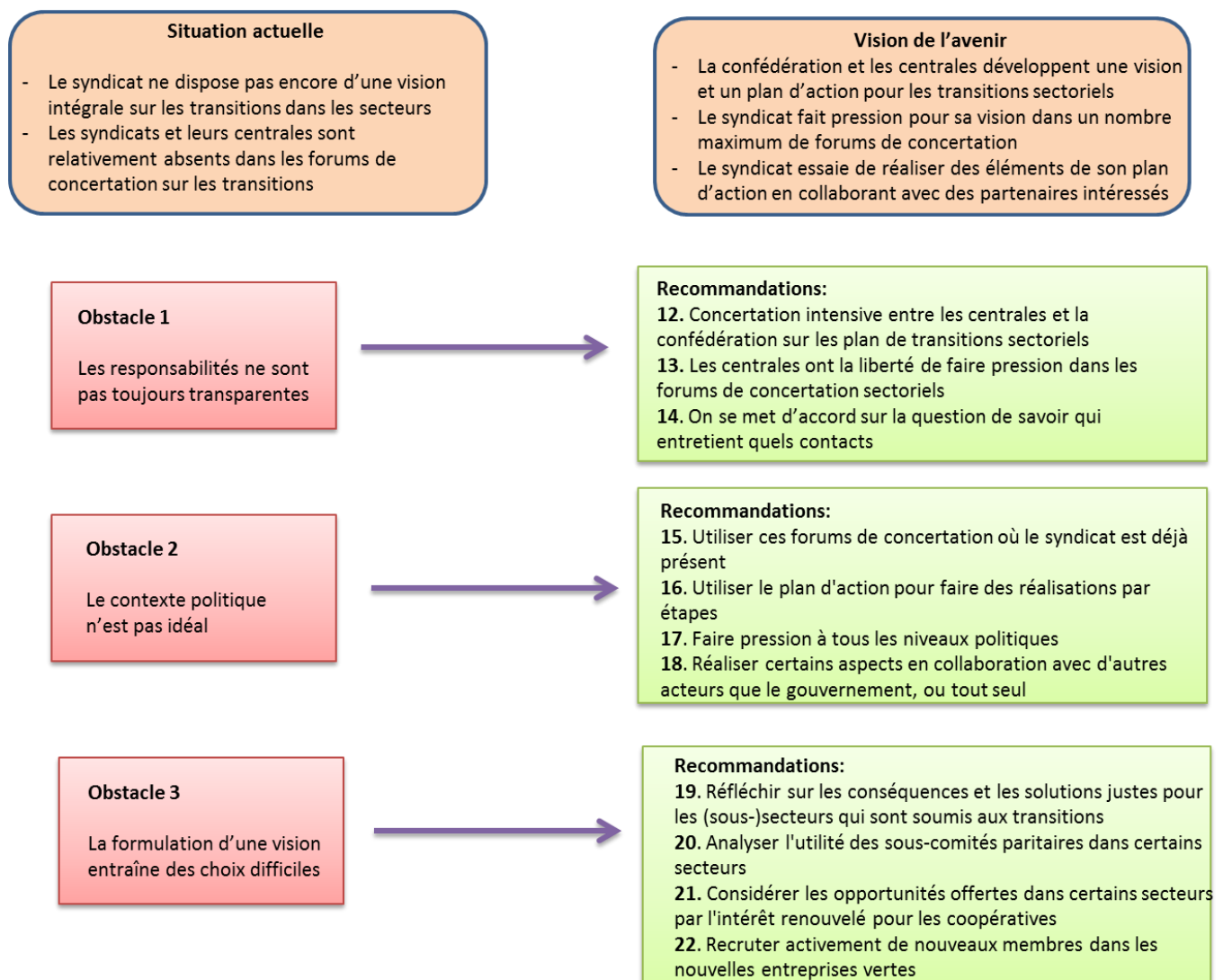
En vue de renforcer le travail des centrales par rapport aux transitions vers le développement durable, ce rapport examine des projets (syndicaux) étrangers dans lesquels un lien positif a été établi entre les transitions durables et l'emploi ou la qualité de travail. Pour chacun de ces projets, on considère la faisabilité dans un contexte belge ou flamand. Une brève réflexion par rapport à ces projets nous amène à formuler une première série de recommandations.

#### Aperçu d'initiatives étrangères

| Initiative étrangère  | Attitude                     | Possibilités dans un contexte belge ou flamand  |
|---|------------------------------|---|
| Les Alliances Emploi-Environnement (Allemagne, Bruxelles, Wallonie) | Gagnant-Gagnant              | Voir chapitre 4, première proposition d'action  |
| Le <i>Netzwerk Ressourceneffizienz</i>                              | Gagnant-Gagnant              | Voir chapitre 4, deuxième proposition d'action  |
| Les alliances de lobby aux États-Unis                               | Gagnant-Gagnant / Vert foncé | (1) Renforcer et approfondir des initiatives comme (B)RISE ou TNM<br>(2) Adopter des positions communes avec le mouvement environnemental<br>(3) Faire pression en commun avec le mouvement environnemental |
| La responsabilité élargie des producteurs                           | Gagnant-Gagnant              | (4) Collaborer avec le gouvernement flamand et l'OVAM pour s'introduire dans les négociations avec les employeurs sur ce thème  |
| Les forums de croissance danois                                     | Gagnant-Gagnant              | (5) Mettre les transitions à l'ordre du jour chez les forums de concertation régionaux tels que le CRCES et le CESR   |
| Les formations vertes des OPCA français                             | Gagnant-Gagnant              | (6) Une attention continue pour les éducations vertes dans les fonds de formation sectoriels<br>(7) Établir des fonds de formation intersectoriels<br>(8) Elaborer des formations syndicales propres        |
| <i>International Framework Agreements</i>                           | Correctrice                  | (9) Essayer d'exiger des IFA dans un nombre croissant d'entreprises multinationales   |
| Les labels syndicaux suédois  | Correctrice                  | (10) Un label syndical propre pour des produits belges avec une production socialement et écologiquement responsable  |
| <i>Coalition for Clean &amp; Safe Ports</i>                         | Vert foncé                   | (11) Collaborer avec des organisations environnementales locales là où tant l'environnement que la sécurité et la santé des travailleurs sont menacés   |

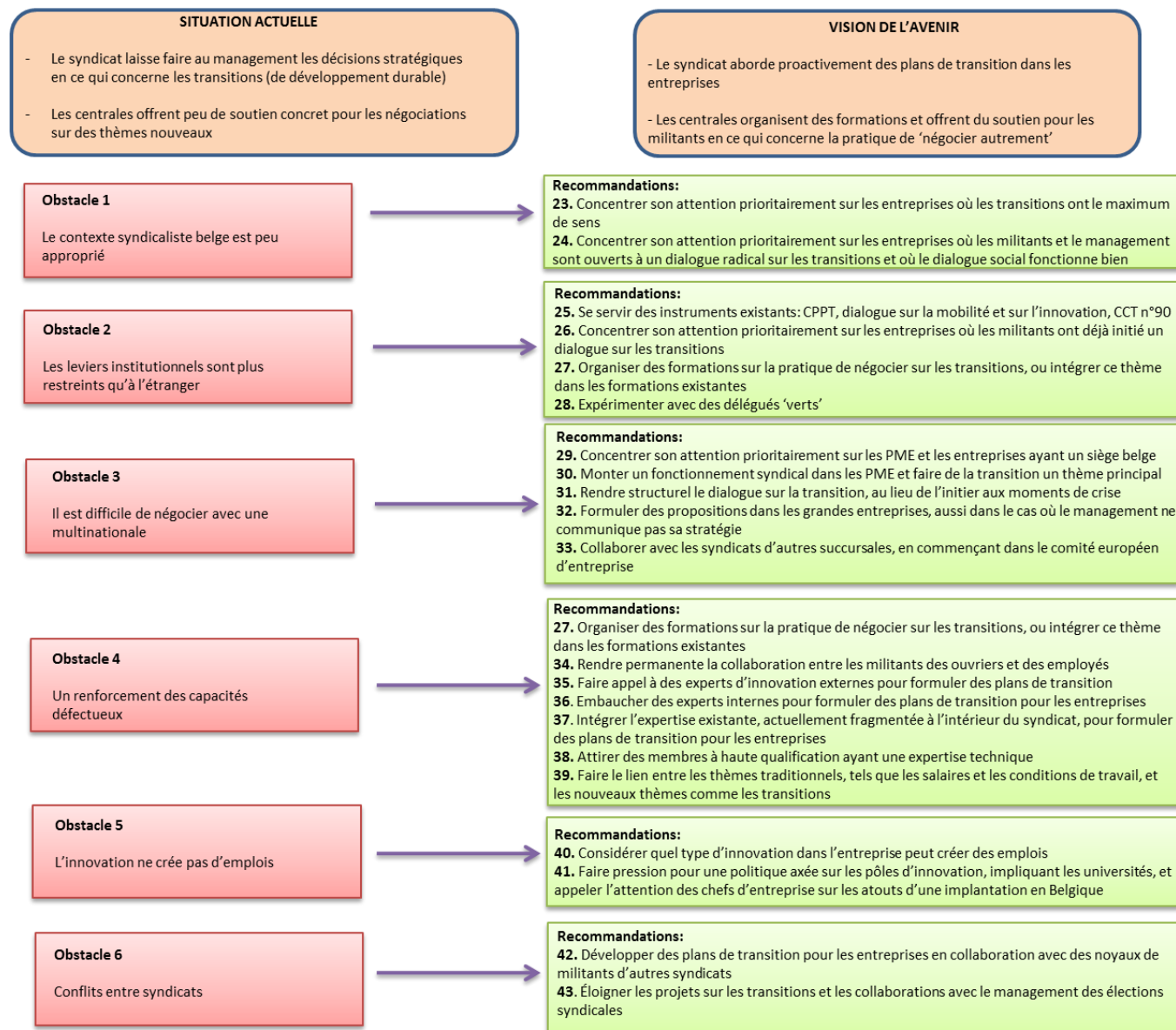
Les Alliances Emploi-Environnement allemandes, wallonnes et bruxelloises et le *Netzwerk Ressourceneffizienz* allemand sont particulièrement inspirants. Des variantes flamandes sont possibles et assigneraient un rôle important aux centrales METEA et BIE. Deux propositions d'action sont dès lors élaborées. La première proposition montre de quelle façon le syndicat peut faire œuvre de pionnier et diriger les transitions de secteurs spécifiques. La deuxième proposition met l'accent sur la position du syndicat dans les transitions au niveau de l'entreprise. Les deux propositions se résument dans les tableaux ci-dessous, qui présentent le passage de la situation actuelle à la vision d'avenir, en surmontant une série d'obstacles. On formule deux séries de recommandations supplémentaires. Comme notre étude démontre qu'un fonctionnement syndical sur les transitions n'a aucune chance de réussir sans établir un lien avec les thèmes syndicaux traditionnels, les recommandations vont au-delà des questions environnementales. L'objectif de ces recommandations est justement de donner une place centrale aux transitions durables au sein du mouvement syndical.

#### Proposition d'action n° 1





## Proposition d'action n° 2



# 1 | Doel en methodologie van het onderzoek

## 1.1 Doel

Al sinds de jaren '80 is er vanuit syndicale hoek interesse in de milieuproblematiek (Op den Kamp & Van Gyes, 2008). Ook de overgang naar het concept duurzame ontwikkeling werd niet gemist en de laatste jaren nemen de vakbonden ook steeds meer het nieuwe 'buzzword' (rechtvaardige) transities in de mond (TUAC & ITUC, 2009). Hoewel de vakbeweging ideologisch dus nooit de trein heeft gemist, lijkt het erop dat al die jaren de bekommernis rond duurzaamheid toch vooral bestond bij de top van de vakbond. Eerdere studies hebben al aangetoond dat alleszins bij het ACV de militanten heel wat minder mee zijn met het verhaal (Liagre et al., 2011). Het gevolg is dat er in de alledaagse werking weinig te merken is van de retoriek rond duurzaamheidstransities. Er bestaat dus een kloof tussen top en basis enerzijds en tussen theorie en praktijk anderzijds.

Op til staande interne hervormingen bij het ACV voorzien dat de werking rond duurzaamheids-transities meer de verantwoordelijkheid zullen worden van de verschillende centrales. Het overbrengen van de bevoegdheid naar dat tussenniveau, maakt dat het thema dichterbij de militanten kan komen en biedt dus een kans om het draagvlak bij hen te vergroten. Zo kan het thema mogelijk uit de marge van de vakbondswerking worden gehaald.

De opdracht voor deze studie is gebaseerd op bovenstaande analyse van het ACV zelf en omvat twee vragen. Ten eerste is er de vraag in welke mate er een draagvlak is op het niveau van de centrales. Het gaat dan vooral over de houding van sleutelfiguren op dat niveau, zoals de secretarissen. Zij zullen binnenkort met het thema aan de slag moeten en hun attitude is dus cruciaal. Ten tweede werd ons gevraagd concrete handvaten aan te bieden en aanbevelingen te doen om op het niveau van de centrales een werking rond duurzaamheidstransities op poten te zetten. De focus ligt daarbij op de centrales van de sectoren die wellicht de belangrijkste gevolgen (zullen) ondervinden van duurzaamheidstransities, met name METEA (Metaal en Textiel) en BIE (Bouw, Industrie en Energie).

Het tweede deel van de opdracht houdt in dat er praktische aanbevelingen worden geformuleerd. Bepaalde aanbevelingen zullen ongetwijfeld makkelijker en sneller te realiseren zijn dan andere. Het is vanzelfsprekend aan de vakbond om te kiezen met welke aanbevelingen ze al dan niet aan de slag gaat en ook wanneer en hoe ze dat zou doen.

Ten slotte dient hier nog een woordje te worden gezegd over het gebruik van verschillende termen. In principe gaat dit rapport over de vakbondswerking rond *duurzaamheidstransities*. Er bestaat een hele literatuur over dat concept. Kort gesteld zijn transities fundamentele veranderingen in de structuur, cultuur en werkwijzen van maatschappelijke systemen (bv. het voedselsysteem, het energiesysteem of het mobiliteitssysteem). Zo'n systeemveranderingen zijn nodig om het hoofd te bieden aan hardnekkige duurzaamheidsproblemen zoals klimaatverandering, energieschaarste of vergrijzing en indien ze dat doen, dan is de transitie inderdaad een 'duurzaamheidstransitie' (Steunpunt TRADO, 2013; Paredis, 2010). In dit rapport zal het woord 'transitie' echter altijd worden gebruikt als afkorting voor 'duurzaamheidstransitie'. Het concept (duurzaamheids)transitie, net als duurzame ontwikkeling, gaat heel wat verder dan milieu. Het heeft zeker een ecologische inslag, maar toch moet duidelijk zijn dat transities gaan over fundamentele veranderingen op sociaal, ecologisch en economisch vlak. In onze analyses en aanbevelingen zullen we ons dan ook niet beperken tot het thema milieu.

## 1.2 Methodologie

Om bovenstaande vragen te beantwoorden werd een literatuurstudie gecombineerd met informatie uit interviews en een focusgroep. De literatuurstudie was vooral bedoeld om goede buitenlandse voorbeelden te vinden waarbij vakbonden rond duurzaamheidstransities werken en daarmee successen boeken in het verdedigen van de belangen van hun leden. Dergelijke goede praktijken kunnen inspirerend werken voor een vernieuwde werking rond transitie bij het ACV.

De interviews werden afgenomen met drie medewerkers van de studiediensten van beide centrales. De bedoeling van die interviews was in de eerste plaats om na te gaan wat het draagvlak was voor het thema in de centrales en bij de militanten. Hoewel eerdere (kwantitatieve) studies al aangaven dat het draagvlak voor milieuthema's bij militanten erg beperkt is (Liagre et al., 2011), gaven de interviews ons meer genuanceerde informatie, onder andere over verschillen tussen militantenkernen in bedrijven, en ook tussen verschillende deelsectoren. Bovendien kwamen we ook meer te weten over de attitude op andere niveaus. Daarnaast werden tijdens de interviews ook een aantal eerste voorstellen ter versterking van de werking rond transitie getoetst.

Aan de focusgroep namen in totaal twaalf mensen deel, waarvan acht van BIE, drie van METEA en één persoon van het niveau van de confederatie. De meerderheid van de deelnemers waren secretarissen, maar er waren ook vormingsmedewerkers en mensen van de studiediensten aanwezig. Het hoofddoel van de focusgroep was expliciet om een aantal voorstellen en aanbevelingen voor een verbeterde werking rond transitie op het niveau van de centrales te toetsen op haalbaarheid en doeltreffendheid. Die voorstellen waren onder andere gebaseerd op de literatuurstudie rond goede buitenlandse voorbeelden. Er werd gewerkt met geanimeerde video's waarin een fictief scenario over transitie zich ontrolde in een bedrijf of binnen de centrale en waarin de vakbond zich een bepaalde houding aanmat t.a.v. de gebeurtenissen. Op basis daarvan werd een discussie op gang gebracht over de rol van de vakbond in dat scenario. De focusgroep duurde een volledige voormiddag en werd in twee delen gesplitst. Een eerste scenario werd besproken in de volledige groep. Daarna werd de groep gesplitst en kregen de medewerkers van METEA en BIE elk een ander scenario te zien en ging de discussie dieper in op de situatie in hun specifieke centrales. Dankzij de focusgroep kregen we een beter inzicht in de struikelblokken die maken dat bepaalde (buitenlandse) voorstellen rond duurzaamheidstransities momenteel bij het ACV niet haalbaar zijn. Bovendien werden door de verschillende deelnemers al heel wat oplossingen aangereikt die die struikelblokken uit de weg kunnen ruimen. Daarnaast bleek de focusgroep ook nuttig om nog bijkomende informatie te verkrijgen over het draagvlak. De geanimeerde video's met de scenario's werden na de focusgroep ter beschikking gesteld van de studiediensten van beide centrales. In dit rapport halen we een heel aantal citaten aan. Al die citaten zijn afkomstig uit de hier vermelde interviews en focusgroep tenzij anders vermeld.

De structuur van dit rapport is als volgt. Na dit eerste hoofdstuk over het doel en de methodologie van de studie, volgt in hoofdstuk 2 een analyse van het draagvlak rond duurzaamheidstransities in de centrales. Daarbij wordt nagegaan welke houding een vakbond potentieel kan aannemen t.a.v. transitie en welke attitudes er vandaag werkelijk bestaan bij de centrales. In hoofdstuk 3 volgt de literatuurstudie met de buitenlandse goede voorbeelden. We reflecteren in dat deel ook op de vraag in welke mate die buitenlandse voorbeelden in de Belgische context haalbaar zijn. In hoofdstuk 4 gaan we nog dieper in op de Belgische en Vlaamse context en formuleren we twee uitgewerkte actievoorstellen over hoe de vakbond bij ons vergelijkbare initiatieven op touw kan zetten. In dat vierde deel maken we ook volop gebruik van de informatie uit de interviews en focusgroep om struikelblokken te identificeren bij het uitvoeren van die actievoorstellen en ook om strategieën te ontdekken om die struikelblokken weg te werken. Dat leidt tot een hele reeks aanbevelingen per voorstel. Hoofdstuk 5 ten slotte vat kort de conclusies van het onderzoek samen.

## 2 | Draagvlak en syndicale positionering rond duurzaamheidstransities

Dit hoofdstuk analyseert het bestaande en potentiële draagvlak voor het thema duurzaamheidstransities binnen de vakbondswerking. Er zijn heel wat verschillende visies op de thema's duurzaamheid en transitie binnen de vakbond aanwezig. De breuklijnen die in ons onderzoek het meest duidelijk naar voren kwamen, waren die tussen de twee onderzochte centrales (METEA en BIE) en die tussen de medewerkers en de militanten van die centrales. In een eerste paragraaf introduceren we een 'attitudeladder' rond duurzaamheidstransities. Het is een typologie met een aantal mogelijke syndicale houdingen rond duurzaamheidstransities. Een tweede paragraaf gaat in op de twee belangrijke breuklijnen. In een laatste paragraaf trekken we conclusies over het bestaande draagvlak en reflecteren we over de mogelijkheden om het draagvlak in de twee centrales te versterken.

### 2.1 Mogelijke attitudes rond duurzaamheidstransities

In figuur 1 zijn een aantal mogelijke attitudes t.a.v. duurzaamheidstransities ondergebracht in een typologie, waarbij een hiërarchie is aangebracht van de meest steunende naar de meest afwijzende houding. Hoe hoger op de ladder, hoe meer een vakbond ook expliciet de link legt tussen ecologische duurzaamheid enerzijds en sociale kwesties anderzijds. Daarnaast geven we ook aan of de mogelijke houdingen proactief (zelf initiatief nemen) of reactief (reageren op initiatieven van anderen) zijn, want ook dat is een belangrijk kenmerk van een attitude. Bij een aantal houdingen tracht de vakbond echt proactief haar stempel te drukken op de veranderingen, de transitie mee een richting te geven. Bij andere houdingen reageert de vakbond enkel op de transitie wanneer die reeds plaatsvindt of negeert ze zelfs simpelweg het bestaan ervan.

**Figuur 1      Attitudeladder rond duurzaamheidstransities**

| Type houding                | Omschrijving  | Proactiviteit    |
|-----------------------------|---|------------------|
| Fundamenteel groene houding | Duurzaamheidstransities betekenen een verbetering van het leefmilieu en dat is op zich een syndicale prioriteit.  | Proactief        |
| Win-winhouding              | Duurzaamheidstransities kunnen win-win-win-situaties opleveren voor bedrijven, vakbonden en het leefmilieu en daar gaat de vakbond actief naar op zoek.             | Proactief        |
| Corrigerende houding        | Duurzaamheidstransities zijn nu eenmaal onvermijdelijk. De vakbond bereidt er zich dus op voor en tracht ervoor te zorgen dat de transitie 'rechtvaardig' verlopen. | Eerder proactief |
| Dikketruiendag-houding      | Duurzaamheid mag aandacht krijgen in de vakbondswerking, maar enkel in de marge. Het is niet de core business.  | Reactief         |
| Nalatigheidshouding         | Duurzaamheid is geen vakbondstaak, dat is iets voor de werkgever of de overheid.  | Reactief         |
| Struisvogelhouding          | Duurzaamheid is niet belangrijk, het is een hype.   | Reactief         |
| Verzetshouding              | Aandacht voor het milieu gaat altijd ten koste van jobs en dus verzet de vakbond zich tegen initiatieven daarrond.  | Proactief        |

De eerste houding kan de 'fundamenteel groene' houding worden genoemd. In dat geval bekomert de vakbond zich om het milieu omwille van het milieu zelf. Op dat moment vervagen de grenzen tussen syndicale en milieubeweging. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren na een jarenlange intense samenwerking tussen beide bewegingen. Ecologische duurzaamheid wordt dan een topprioriteit en de vakbond neemt dan ook expliciet ecologische standpunten in, zelfs wanneer dat deels ingaat tegen andere topprioriteiten als tewerkstelling. De vakbond is in die situatie een voortrekker van de duurzaamheidstransities. Op de hogere niveaus zien we een aantal initiatieven ontstaan die op die houding gebaseerd zijn. Een voorbeeld daarvan zijn de internationale klimaatconferenties, bv. COP19 van het UNFCCC in Warschau in november 2013, waar de milieubeweging en de vakbonden doorgaans samen actie voeren en aan hetzelfde zeel trekken.

Een tweede nog steeds erg steunende houding is wanneer een vakbond actief op zoek gaat naar situaties waarbij ecologische, sociale en economische bekommernissen kunnen worden verzoend. Het gaat om de zogenaamde 'win-win-win-situaties', die in de literatuur en het beleid rond de 'groene economie' vaak worden benadrukt en we noemen het daarom ook de 'win-winhouding'. Typische voorbeelden zijn het inzetten op groene nichemarkten en groene innovatie en het efficiënter omgaan met materialen en energie, waardoor groene jobs worden gecreëerd en tegelijk toch de winsten voor bedrijven stijgen. De vakbond denkt actief na over en strijdt voor dergelijke bedrijfsstrategieën of maatschappelijke keuzes. Bij die houding blijven de typische thema's jobs en arbeidsvoorwaarden de prioriteit voor de vakbond, maar worden duurzaamheidstransities als hefboom gebruikt in de strijd om die prioriteiten.

De derde houding is de 'corrigerende houding'. Die houding is iets minder steunend t.a.v. transitie, omdat er een eerder pessimistische analyse wordt gemaakt door de vakbond. Terwijl in de vorige houdingen de transitie nog als noodzakelijk werden beschouwd door de vakbond, gaat men er in de corrigerende houding vanuit dat transitie onvermijdelijk zijn omdat de huidige ecologische

vernietiging niet houdbaar is. De vakbond tracht er bij die houding vooral voor te zorgen dat de onvermijdelijke transities zo rechtvaardig mogelijk verlopen. Bijgevolg ondersteunt ze initiatieven rond duurzaamheid indien die niet al te zeer ten koste gaan van jobs of arbeidsvoorwaarden, maar indien dat wel het geval is, verzet men zich ertegen. Het gaat daarom om een soort ‘pick & choose’-attitude. Al bij al blijft de houding toch nog vrij positief en eerder proactief. De vakbond verzet zich namelijk niet tegen duurzaamheidstransities op zich en probeert er ook actief rond te werken, zij het dat ze enkel de gevolgen ervan op sociale thema’s bekijkt.

De eerste reactieve houding is wat we hier de ‘dikketruiendag-houding’ noemen. In dat geval heeft de vakbond nog steeds een eerder steunende houding t.a.v. duurzaamheidskwesties, maar beperkt ze zich tot het praten erover en tot acties in de marge. Ze beschouwt het thema niet als prioritair. Het typische voorbeeld is hier het organiseren van een ‘dikketruiendag’ om het bewustzijn op de werkvloer te verhogen, of allerlei acties om het personeel te sensibiliseren rond afval sorteren. Op zich is daar natuurlijk niets mis mee, maar als het daartoe beperkt blijft, is die houding in feite eerder reactief. Men denkt dan met transities bezig te zijn, maar in werkelijkheid rommelt men enkel in de marge. Men laat in die situatie (mogelijk zonder het goed te beseffen) het roer over aan de werkgevers en andere spelers om de echte duurzaamheidstransities richting te geven. Bijgevolg is de kans groot dat bij het verwezenlijken van de transities de syndicale belangen niet in rekening worden genomen en dat de vakbond zich op het moment van de waarheid daardoor uiteindelijk gaat verzetten tegen de door de overheid of werkgevers uitgestippelde transitiepaden.

De ‘nalatigheidshouding’ spreekt voor zich. In dat geval heeft de vakbond eigenlijk geen mening over duurzaamheid of over transities en doet ze helemaal niets rond het thema. Men laat dan ook het initiatief volledig over aan de werkgevers of overheid, omdat men het geen vakbondstaak vindt daarmee bezig te zijn.

Ook de truisvogelhouding is vanzelfsprekend. In dat geval steekt men de kop in het zand en doet men alsof er niets aan de hand is. De vakbond gaat er bij die houding van uit dat de hele heisa rond duurzaamheidstransities enkel een hype is van voorbijgaande aard, die geen enkele invloed zal hebben op de tewerkstelling of andere syndicale bekommernissen.

Een laatste houding is de verzetshouding. In dat geval verzet men zich actief tegen alles wat met duurzaamheid en transities te maken heeft, omdat men vreest dat milieuregulering de productiekosten zal doen stijgen en dus jobs zal kosten. Hoewel de attitude vijandig is t.a.v. alles wat naar milieu ruikt, kan die houding in feite zeer proactief zijn, bv. indien men echt actief zou lobbyen tegen duurzaamheidstransities en initiatieven daarrond consequent zou tegenwerken.

De vraag welke houding een vakbond zou moeten aannemen t.a.v. duurzaamheid(stransities) is in grote mate een waardeoordeel. Het is een politieke keuze waar een vakbond voor staat, maar wel een waarover ze best actief zou nadenken. Als ze dat niet doet, is de kans groot dat ze in een reactieve houding terecht komt, waarbij men achter de feiten aanholt. Het doel van dit rapport is om handvaten aan te reiken aan de vakbond en de centrales in het bijzonder om de werking rond transities te ‘verbeteren’, d.w.z. om te klimmen op de attitudeladder en dus de reactieve houdingen te vermijden. De verzetshouding is een mogelijk proactieve keuze, maar zullen we gezien de opdracht evenmin verder behandelen.

Dat maakt dat de corrigerende, de win-winhouding en de fundamenteel groene houding overblijven. In dit rapport gaan we ervan uit dat die houdingen (weliswaar in afnemende mate van waarschijnlijkheid) binnen bereik liggen en gezien de opdracht de te verkiezen attitudes zijn voor het ACV en voor de twee onderzochte centrales. Later zullen onze aanbevelingen dus in die richting gaan. De logica van de houdingen kan soms theoretisch haaks op elkaar staan. In de ‘win-winhouding’ wordt bijvoorbeeld expliciet gezocht naar samenwerking met werkgevers, kiest men dus voor een deels corporatistische houding en aanvaardt men de logica van het huidige economische systeem. Binnen de ‘fundamenteel groene houding’ zijn er daarentegen vandaag stromingen waarbij milieu- en arbeidersbeweging verbonden worden door het fundamenteel in vraag stellen van het kapitalistische systeem (Kenis & Lievens, 2012). In de praktijk zien we echter meer voorbeelden

van ‘fundamenteel groene’ initiatieven waarbij beide bewegingen niet zozeer een gezamenlijke vijand bekampen, maar vooral vertrekken van de analyse dat een fundamentele transitie nodig is, omdat een ecologisch paradijs niet kan worden gebouwd op een sociaal(-economisch) kerkhof noch andersom. Zo trok de [International Trade Union Confederation \(ITUC\)](#) in 2012 naar de ‘Rio+20’-conferentie met de slogan “There are no jobs on a dead planet” (ITUC, 2012). Op die manier liggen de ‘fundamenteel groene houding’ en de ‘win-winhouding’ meer in elkaars verlengde. Spanningen over de te volgen strategie of te verkiezen attitudes zijn bovendien ook niet nieuw en in veel thema’s aanwezig in de vakbondswerking. In de praktijk zullen verschillende houdingen soms parallel hanteerbaar zijn, afhankelijk van de sector en de mogelijkheden om bijvoorbeeld echte win-win-winsituaties te vinden. Soms zullen houdingen sterker botsen en zullen er keuzes gemaakt moeten worden.

Om die keuzes tenminste op een bewuste manier te kunnen maken en om acties te bepalen die de gewenste houdingen dominant kunnen maken, moeten we eerst weten welke attitude(s) vandaag overheersen binnen de centrales. Naast de specifieke centrale, hangt dat ook af van welke rol mensen bij de vakbond hebben. Daarom bekijken we die twee breuklijnen even van naderbij.

## 2.2 Duurzaamheidsattitudes binnen de ACV-centrales

De officiële ACV-standpunten rond duurzaamheidsthema’s zijn progressief te noemen. Resolutie 11 van het Vlaams ACV-congres ‘De nieuwe werkvloer’ in april 2013 bijvoorbeeld stelt dat het klimaatbeleid dringend “uit het slop” moet worden gehaald omdat anders geen “rechtvaardige transitie naar een duurzame samenleving” kan worden gerealiseerd (ACV, 2013). Desalniettemin blijven dergelijke resoluties relatief vaag en zijn er in de praktijk wellicht zoveel visies op duurzaamheid binnen de vakbond als er leden zijn. Behalve de fundamenteel groene en de struisvogelhouding, hebben we tijdens de interviews uitspraken opgemerkt - niet zelden door dezelfde personen aangehaald - die met zowat alle attitudes in verband gebracht kunnen worden. Toch konden we twee belangrijke breuklijnen waarnemen, enerzijds de sector waarin de vakbond actief is en anderzijds de rol van het individu binnen de vakbond.

De dominante houding binnen een sector blijkt sterk bepaald door de mate waarin men in een sector verwacht bij de ‘winnaars’ of bij de ‘verliezers’ te horen van de stijgende aandacht voor transities. Vooral de link met groene jobs blijkt essentieel.

METEA verenigt voor een belangrijk deel metaalarbeiders uit subsectoren waarvan duidelijk wordt verwacht dat die enkel zullen verliezen door de transities en de deels daarmee gepaard gaande deïndustrialisering in België. Hoewel het geluid bij de militanten van de minder getroffen subsectoren en van de textielsector misschien genuanceerder is, is de teneur over het algemeen eerder negatief:

*“Ecologie ligt niet goed in de markt, zeker niet bij onze militanten, in andere sectoren misschien wel”*

*“Ze zien dat [werken rond duurzaamheid] als geen kerntaak”*

*“[Wij zijn] eerder een volger (...) Meer reactief, eerder dan proactief”*

*“Ik denk dat duurzaamheid van tweede orde is”*

*“Wij zitten in een sector die in verval is (...) Transitie is dan niet alleen groene jobs die erbij komen (...) de jobs die verdwijnen zijn dan bij ons en de mensen die de toekomstige groene jobs gaan invullen, die zitten niet aan tafel”*

BIE is een centrale die de belangen van de werknemers verdedigt in meer verschillende sectoren. Afhankelijk van de (sub)sector wordt er heel anders gekeken naar het thema transitie. In de bouwsector ziet men duidelijk de opportuniteiten voor groene jobs door de stijgende aandacht voor renovatie, isolatie, passiefbouw, etc. en is er deels een win-winhouding waar te nemen bij de vakbondsleden. In de energiesector vreest men vooral de sluiting van de kerncentrales, waardoor heel wat jobs bedreigd worden, terwijl de sector van de hernieuwbare energie eerder jobs oplevert in andere sectoren waar BIE niet actief is, of in kleine bedrijven waar de vakbond niet sterk staat. De industrie bestaat op haar beurt zelf nog eens uit een heleboel deelsectoren. Heel wat van die deelsectoren hebben een grote energie-intensiteit gemeen (papier, glas, cement), terwijl andere sterk afhankelijk zijn van aardolie als basisproduct (bv. petrochemie). Daardoor is er over het algemeen ook bij de BIE-leden in de industrie enige terughoudendheid over duurzaamheidsthema's. Uiteindelijk zijn de subsectoren in de industrie echter te divers om over één kam te scheren. Sommige van die deelsectoren lenen zich namelijk toch tot de creatie van nieuwe groene jobs of het behoud van jobs dankzij een vergroende invulling en daar is de houding dan weer positiever:

*“De benadering is heel verschillend in die twee sectoren. In de bouw is dat voornamelijk positief (...) De benadering in de energiesector is (...) een defensieve reflex”*

*“De duurzaamheidstransitie, dat is een uitdaging [in de verschillende sectoren van BIE, maar] in de glas is de duurzaamheidstransitie één van de belangrijkste punten voor de toekomst van die industrie. Dat leeft!”*

Een tweede belangrijke breuklijn is die tussen de militanten in de bedrijven en de medewerkers die voltijds in dienst zijn bij de vakbond. In het rapport “militant 2020” (Liagre et al., 2011) werd d.m.v. een enquête, naast de houding t.a.v. een heleboel andere thema's, ook de attitude van militanten t.a.v. ecologie onderzocht. Er werd daarbij gefocust op de centrales LBC, METEA en BIE. Vooral bij die laatste twee bleken milieukwesties helemaal onderaan op de prioriteitenlijst van de militanten te staan. Dat kan niet enkel worden verklaard door het feit dat het thema buiten de typische core business van de vakbond valt. Het thema wordt namelijk ook beduidend negatiever en onbelangrijker geacht dan andere minder traditionele thema's, zoals gender of Noord-Zuidsolidariteit. Bovendien is bij de militanten ook het enthousiasme voor samenwerking met de milieubeweging erg beperkt, terwijl er positiever wordt gekeken naar samenwerking met andere bewegingen, zoals armoedeorganisaties (Liagre et al., 2011).

Hoewel we voorzichtig moeten zijn, omdat we wellicht vooral de meest geïnteresseerde medewerkers bereid hebben gevonden tot interviews, lijkt die houding toch wel in contrast te staan met die van de secretarissen en andere medewerkers. Het lijkt erop dat op de hogere niveaus van de centrales, er wel een besef lijkt te zijn van het belang van thema's als duurzaamheid, ecologie en transitie. Dat neemt niet weg dat zich dat erg weinig vertaalt in concrete acties rond die thema's. Daarvoor zijn verschillende redenen. Het feit dat het thema niet erg populair is bij de achterban, maakt het voor secretarissen of vormingsmedewerkers moeilijk daarrond te werken. Er kan slechts matig mee worden gescoord op de werkvloer en délégués willen daarom liever dat secretarissen aandacht besteden aan individueel dienstbetoon en traditionele onderwerpen. Bij de secretarissen moet er bovendien zo veel tijd en energie worden gestoken in topprioriteiten als het onderhandelen van cao's en de begeleiding van herstructureringen dat een thema als transitie er makkelijk bij inschiet.

*“Ecologie ligt dus zeker niet in de bovenste schuif [bij de militanten], dat is dus eerder een onpopulair iets”*

*“[De délégués] zijn meer en meer bezig met gewoon individueel dienstbetoon op de werkvloer (...) dat is ook waarmee ze scoren als ze naar sociale verkiezingen gaan”*



*“Je ziet daar dus niet een gedrevenheid aan de basis”*

*“Dat zijn dan de secretarissen die dan ook wel wat verder kijken (...) maar uiteindelijk moet een secretaris verantwoording afleggen aan zijn délégués”*

*“Het [duurzaamheidsthema] gaat meer in onze core business moeten komen, da’s duidelijk. Vandaag is dat niet zo. (...) [Als wij] een cao (...) moeten ondertekenen, (...) dan moet de rest maar kijken”*

Uit de interviews blijkt ten slotte dat de huidige economische crisis de houding bij de basis t.a.v. thema’s als transities nog minder positief heeft gemaakt. Bovendien heeft het als gevolg dat er onvermijdelijk nog meer tijd moet worden besteed aan traditionele onderhandelingen over herstructureringen en dat er meer confrontaties zijn met werkgevers, waardoor een constructieve dialoog over andere thema’s moeilijk wordt.

### 2.3 Conclusies rond het bestaande en het potentiële draagvlak

De basisvaststelling is dus dat er rond het thema duurzaamheidstransities verschillende houdingen zijn waar te nemen binnen en tussen de twee centrales. Bij de basis zijn er meer reactieve en afwijzende houdingen te vinden en soms nemen militanten zelfs de verzetshouding aan, zeker als ze verwachten negatieve gevolgen te ondervinden van duurzaamheidstransities. In de bouwsector is men wellicht het meest positief, omdat daar een groot potentieel voor groene jobs bestaat. Als er zich echter zowel bedreigingen als opportuniteiten voordoen (zoals in de industrie of energiesector), lijken de militanten zich toch erg te focussen op de bedreigingen en overheersen dus ook de negatievere houdingen. Dat is ook niet onlogisch, aangezien transities alleszins verandering en onzekerheid inhouden. De secretarissen zijn genuanceerder, maar kunnen (of durven) niet goed tegen de basis in te gaan.

Toch zijn er ook een aantal hoopgevende ontwikkelingen waar te nemen. Het feit dat ten minste de vaste medewerkers van de centrales alvast open staan voor het thema duurzaamheidstransities, is een begin. Zowel bij BIE als METEA worden ook inspanningen gedaan om het thema op congressen en in vormingen te krijgen. Vooral bij BIE begint dat stilaan vruchten af te werpen. Militanten raken er steeds meer in geïnteresseerd. Het valt daarbij wel opnieuw op dat dat vooral het geval is in die bedrijven waar de kansen die transities bieden stilaan duidelijk worden:

*“Je hebt natuurlijk wel een bovenlaag van de militanten die echt mee zijn in dat debat, die ook wel de opportuniteiten daarvan zien”*

*“Als je een werkgever hebt die daarin gelooft, heb je ook militanten die daar veel sterker mee bezig zijn (...) Je ziet dat die militanten ook veel meer participeren in die vorming[en]”*

*“Meer en meer zijn ze [de militanten] zich bewust van de noodzakelijke transitie”*

*“Alleen de bedrijven die duurzaam zijn, zullen op termijn overeind blijven (...) we moeten als vakbond daar absoluut een rol in spelen”*

Het is duidelijk dat militanten dus het best te overtuigen zijn door succesverhalen waarbij duurzaamheid bijvoorbeeld een hefboom is om (groene) jobs te creëren of waardoor bepaalde industrietakken gered kunnen worden. Tewerkstelling is momenteel nog steeds een grotere vakbondsprioriteit en het draagvlak voor duurzaamheidsthema’s kan wellicht het makkelijkst worden verbreed door daarmee de link te maken. Toch is er nog een wereld buiten het concept van groene

jobs. Er kunnen ook belangrijke linken worden gelegd met andere prioriteiten, zoals de arbeidsomstandigheden, welzijn en gezondheid op het werk, arbeidsvoorwaarden, enzovoort. Als het de bedoeling is één duidelijke lijn te krijgen in de vakbondshouding over transities, liefst in de richting van de steunende houdingen, dan moet er dus worden gezocht naar syndicale projecten waarbij net dankzij de aandacht voor transities ook tegemoet wordt gekomen aan de prioritaire verzuchtingen als tewerkstelling en kwaliteitsvol werk. In het buitenland zijn er een aantal mooie voorbeelden van projecten waarbij dat gelukt is. In het volgende hoofdstuk bekijken we een aantal van die goede buitenlandse voorbeelden.



## 3 | Goede praktijken uit het buitenland

In dit hoofdstuk zullen we nagaan op welke manier vakbonden buiten Vlaanderen omgaan met duurzaamheidstransities. We halen vooral buitenlandse voorbeelden aan, maar we gaan ook in op initiatieven in Wallonië en Brussel. De bedoeling van die voorbeelden is om inspiratie te geven over hoe de vakbond met het thema van transitie aan de slag kan. Uiteraard is het zelden mogelijk simpelweg te ‘copy-pasten’ van buitenlandse projecten, maar er is toch getracht steeds zo relevant mogelijke en inspirerende voorbeelden te zoeken, zoveel mogelijk ook uit de sectoren waarop in dit rapport gefocust wordt.

De eerste drie projecten die we in dit hoofdstuk bespreken bieden specifiek veel stof tot nadenken en we zien enorme mogelijkheden voor een Belgische of Vlaamse variant van die initiatieven. Bovendien zien we daarbij een expliciete rol weggelegd voor de centrales. Daarom gaan we in het vierde hoofdstuk veel dieper in op de vraag in welke vorm varianten van die buitenlandse initiatieven in ons land zouden kunnen werken. Voor de andere aangehaalde buitenlandse voorbeelden in dit derde hoofdstuk beperken we ons tot een kortere reflectie op het einde van elke paragraaf over hoe een dergelijk initiatief in België (of Vlaanderen) zou kunnen werken. Daarbij zullen steeds een aantal aanbevelingen in het groen gemarkeerd en genummerd worden, zodanig dat ze snel kunnen worden teruggevonden. De projecten en bijhorende aanbevelingen komen ook terug in een samenvattende tabel op het einde van dit hoofdstuk.

Deel 1 van dit derde hoofdstuk geeft een overzicht van buitenlandse voorbeelden waarbij vakbonden erin geslaagd zijn duurzaamheidstransities en tegelijk de werkgelegenheid te ondersteunen. Deel 2 gaat over transitie en kwaliteitsvol werk. We kiezen die tweedeling, omdat het voor haar leden verdedigen van enerzijds werkgelegenheid en anderzijds kwaliteitsvol werk de twee belangrijkste taken zijn van een vakbond.

### 3.1 Jobs, jobs, jobs: behoud en creatie

Als het gaat over transitie naar een duurzame economie, is de eerste zorg van velen, en in het bijzonder van syndicale organisaties, wellicht de vraag: ‘*Zal dat geen banen kosten?*’. Aangezien het verdedigen van de werkgelegenheid voor haar leden een kerntaak is van een vakbond, is die vraag ook volledig terecht.

Wetgeving rond milieu- en klimaatbeleid bijvoorbeeld kan een kostenpost vormen voor ondernemingen en bijgevolg leiden tot banenverlies. De vraag over het *behoud* van huidige jobs is dus essentieel en dit eerste deel van het hoofdstuk biedt tal van buitenlandse voorbeelden over hoe met die spanning kan worden omgegaan en hoe ondanks ambitieuze transitiedoelstellingen, jobverlies toch vermeden kan worden. In veel gevallen houdt dat in dat traditionele banen van werknemers worden getransformeerd naar vergroende jobs door het werk een nieuwe invulling te geven, die meer rekening houdt met de noden van een economie in transitie.

Daarnaast biedt de omslag naar een groene economie evenwel ook grote nieuwe kansen op het vlak van werkgelegenheid. Duurzaamheidstransities leiden inderdaad tot nieuwe noden en bijgevolg ook tot nieuwe goederen en diensten die geproduceerd moeten worden. Daardoor ontstaat er ook heel wat *creatie* van echt nieuwe groene jobs.

Behoud en creatie van banen zijn dus de speerpunten van de onderstaande inspirerende (vakbonds)initiatieven. Heel wat van de aangehaalde voorbeelden bereiken bovendien beide doelstellingen.

### 3.1.1 De Duitse Alliantie voor Werkgelegenheid en Milieu ...

Een van de eerste en meest succesvolle syndicale transitie-initiatieven vond plaats in de Duitse bouwsector. De vakbondsconfederatie [Deutsche Gewerkschaftsbund \(DGB\)](#) zag reeds eind jaren '90 van de vorige eeuw het potentieel dat het Duitse klimaatbeleid hen bood op het vlak van werkgelegenheid. DGB stelde voor dat de overheid massaal zou investeren in de renovatie van gebouwen. De isolatie van honderdduizenden woningen kon namelijk een significante bijdrage leveren aan het doen dalen van de Duitse CO<sub>2</sub>-uitstoot en tegelijk tewerkstelling creëren in de bouwsector (Schneider, 2011).

DGB deed echter meer dan enkel een voorstel lanceren. De volgende stap van de vakbond was cruciaal. DGB stapte met haar voorstel namelijk naar de werkgevers en de milieubeweging en vormde een coalitie waarin met de belangen van alle spelers rekening gehouden werd. In 1999 werd de 'Alliantie voor Werkgelegenheid en Milieu' (*Bündnis für Arbeit und Umwelt*) geboren en trad vervolgens ook onmiddellijk in dialoog met overheidsinstellingen. De alliantie stelde voor om 300 000 woningen per jaar te renoveren. Dat zou 200 000 groene jobs creëren, de CO<sub>2</sub>-uitstoot met 2 miljoen ton per jaar doen dalen, de energiefactuur voor gezinnen verlichten, opdrachten opleveren voor de bouwbedrijven en de Duitse afhankelijkheid van geïmporteerde fossiele brandstoffen verminderen (Schneider, 2011; Syndex, 2011, pp. 45-46).

De federale regering, op dat moment een roodgroene coalitie, reageerde enthousiast op de voorstellen die uit de alliantie kwamen en trok vervolgens op een bepaald moment het initiatief naar zich toe. Ze lanceerde vanaf het jaar 2001 het CO<sub>2</sub>-[gebäudesanierungsprogramm](#) dat grotendeels gestoeld was op de vakbondsvoorstellen en de input uit de alliantie en waarbij de partners uit de alliantie ook betrokken bleven. Om oplopende overheidskosten te vermijden, werd besloten de renovaties voor het leeuwendeel te financieren door een vernuftig systeem van goedkope leningen van de door de overheid gecontroleerde KfW-bank. Er werd zelfs gehoopt op die manier op termijn (dankzij de stijgende werkgelegenheid) de Duitse staatsschuld met 4 miljard dollar te kunnen verminderen. Het hele idee was dan ook dat het programma enkel winnaars zou opleveren: werkgevers, werknemers, de gezinnen, de overheid en het leefmilieu (Schneider, 2011; Syndex, 2011, pp. 45-46; Rosenow, 2013).

Hoewel de resultaten moeilijk in cijfers uit te drukken zijn, is het duidelijk dat het om een succesvol initiatief gaat. Duitse private en publieke huiseigenaars hebben massaal ingeschreven op de leningen en de verwachtingen werden dan ook overtroffen. In 2011 waren er sinds de start van het project dankzij 900 000 leningen met een totaal volume van 36 miljard euro al zo'n 2,4 miljoen appartementen gerenoveerd. De uitstoot van miljoenen tonnen CO<sub>2</sub> werd vermeden (Schneider, 2011; Syndex, 2011, pp. 45-46). Duitsland is er dan ook in geslaagd zijn toch al ambitieuze Kyoto-doelstelling van 21% uitstootreductie te overtreffen en had in 2010 al een kwart minder emissies dan in 1990 (BMU, 2013). Bovendien is er wellicht een belangrijk effect geweest op de tewerkstelling in de bouwsector. De sterk teruglopende productie en het dalend aantal jobs in de bouw was dan ook een van de belangrijkste redenen voor de vakbond om het project te lanceren en dat bleef gedurende de hele tijd ook voor de overheid een belangrijke bekommernis. Het programma is meerdere keren aangepast, niet zozeer om het ecologisch te verbeteren, maar wel om de positieve effecten op de tewerkstelling te verhogen. In 2006 bijvoorbeeld werd een sterke nieuwe impuls aan het programma gegeven en sindsdien is, ondanks de financieel-economische crisis, de dalende trend van tewerkstelling in de sector dan ook gestagneerd (Rosenow, 2013). Schattingen van de vakbond over het aantal nieuwe (of misschien eerder geredde) jobs gaan van 200 000 tot 350 000 per jaar.

Het gaat bovendien voornamelijk om banen voor lagergeschoolden (in de bouw en in de productie van isolatiemateriaal, beglazing, etc.), al zijn er ook jobs bijgekomen voor hogergeschoolden (architecten, ingenieurs) (Schneider, 2011; Syndex, 2011, pp. 45-46). Ook in de nieuwe stimuluspakketten van de Duitse overheid n.a.v. de economische crisis blijven de renovatie van gebouwen en (steeds meer) ook investeringen in hernieuwbare energie dan ook uiterst belangrijke aspecten. Opvallend is dat de laatste aanpassingen en uitbreidingen aan het CO<sub>2</sub>-gebäudesanierungsprogramm in het kader van het eerste stimuluspakket in 2008 zelfs uitsluitend werden verantwoord door de verwachte positieve effecten op de tewerkstelling en er geen enkele verwijzing te vinden was naar de klimaat-effecten. Dergelijke sterke focus op jobs was enkel mogelijk dankzij de initiële voortrekkersrol en de blijvende betrokkenheid van de vakbond bij het programma (Rosenow, 2013).

### 3.1.2 ... en haar Belgische dochters

In [Wallonië](#) (pijler 5 van het [Plan Marshall 2.vert](#)) en [Brussel](#) zijn er ondertussen eveneens “Alliances Emploi-Environnement” ontstaan, geïnspireerd op het Duitse voorbeeld, maar met eigen accenten. Wallonië bewandelt drie pistes. Ten eerste wordt er ingezet op het versterken van de private en publieke vraag naar renovaties en energie-efficiënte nieuwbouw. Daarvoor voorziet de Waalse overheid, net als in Duitsland, een systeem van goedkope leningen en engageert ze zich ook onder meer om zelf 10 000 sociale woningen te laten renoveren en 7 000 nieuwe energiezuinige woningen bij te laten bouwen. Een tweede prioriteit is de versterking van het aanbod, o.a. door het stimuleren van onderzoek en ontwikkeling rond energiezuinige woningbouw en een loonkostenvermindering voor de werkgevers (d.m.v. het systeem van *Aides à la promotion de l'emploi*). Een derde en laatste groep van maatregelen is gericht op ‘groene’ competentieontwikkeling bij o.a. arbeiders, architecten en elektriciens (Gouvernement Wallon, 2011; 2012).

Terwijl Wallonië zijn alliantie inbedt in zijn Marshallplan, verwijst de Brusselse regering met haar ‘New Deal’ (Pact voor een duurzame stedelijke groei) naar een andere Amerikaanse president. Ook daar gaat het om een groot project van de overheid om de problemen op het vlak van opleiding, onderwijs en tewerkstelling aan te pakken en opnieuw is de ‘Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu’ binnen de ‘New Deal’ een manier om de kansen die een groenere economie daarin biedt, te grijpen. De Brusselse overheid zet daarbij niet enkel in op duurzame bouw, maar eveneens op investeringen in waterzuivering en rioleringen en in de grond- en afvalstoffenindustrie (Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu, 2013; Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2013).

Al die initiatieven zijn er gekomen vanuit het idee dat de transitie naar een duurzame bouw enkel winnaars oplevert en een aantal belangrijke spelers van de bouwsector (waaronder de vakbonden) worden dan ook actief betrokken bij de overheidsinitiatieven. De Waalse en Brusselse initiatieven zijn expliciet geïnspireerd op het Duitse voorbeeld. Toch zijn er belangrijke verschillen tussen het Duitse en de Belgische initiatieven. Zo zijn de Belgische initiatieven steeds slechts deelaspecten van een groter economisch beleidsproject (Plan Marshall 2.vert of de New Deal). Daardoor dreigen de specifieke projecten voor de bouwsector wat op de achtergrond te raken. Bovendien zijn ze duidelijk meer door de overheid geïnitieerd, terwijl in Duitsland de vakbond het initiatief nam. Dat leidt tot een andere focus. Terwijl de vakbond in Duitsland expliciet de bedoeling naar voren schoof jaarlijks 200 000 groene jobs te creëren, wordt er in geen enkel van de Belgische initiatieven momenteel een concreet streefdoel op het vlak van tewerkstelling uitgesproken. Indien de vakbonden binnen de Belgische initiatieven de focus op jobs willen versterken, is het essentieel dat ze zich sterk voor deze projecten engageren en op een proactieve manier ook met nieuwe ideeën en ambitieuze doelstellingen naar voren komen. Ook in de Vlaamse context zijn er op dat vlak kansen. Onder meer in het kader van het transitie-experiment DuWoBo en binnen het Nieuw Industrieel Beleid (NIB) zijn er initiatieven genomen. In hoofdstuk 4 zullen we nagaan hoe in de Vlaamse context de vakbond eigen ideeën rond transitie kan trachten in het beleid binnen te brengen.

### 3.1.3 Netwerk Ressourceneffizienz

*“Cutting back on resources is better than cutting back on people”<sup>1</sup>*

Terwijl in sectoren als de bouw duurzaamheidstransities extra jobs kunnen creëren, kunnen ze in andere sectoren het verdwijnen van bedreigde banen vermijden of minstens vertragen. Opnieuw kunnen we in Duitsland terecht voor een goed voorbeeld van hoe dat kan worden aangepakt. In 2007 richtten de Duitse vakbond IG Metall, samen met haar koepelorganisatie DGB, het Duitse Ministerie van Leefmilieu (BMU) en het Federale Milieuagentschap (UBA) een netwerk op rond het efficiënt gebruik van hulpbronnen in ondernemingen ([NetwerkRessourceneffizienz](#)), d.w.z. efficiëntie in het gebruik van grondstoffen, energie, materialen, enzovoort. Naast die actoren omvat het netwerk (ondertussen) ook onderzoeksinstellingen, werkgeversorganisaties en andere geïnteresseerde partners (Eurofound, 2011; NRE, 2013). [Duitsland](#) profileert zich dan ook als Europese voorloper op het vlak van hulpbronnefficiëntie, een domein waar trouwens ook [Vlaanderen](#) grote ambities in heeft.

De bedoeling van het Duitse netwerk is actief de hulpbronnefficiëntie in ondernemingen te promoten. Opnieuw is het achterliggende idee dat er enkel winnaars zijn. Ten eerste is er dankzij de efficiëntie een verlaagde milieu-impact. Die ecologische baat komt ten goede aan de samenleving, maar ook specifiek aan de overheid die op dat vlak doelstellingen oplegt aan zichzelf of opgelegd krijgt van de EU. Verder zijn de lagere kosten ook goed voor de ondernemingen, omdat het tot hogere winstmarges leidt. De economische baten van hulpbronnefficiëntie worden bijvoorbeeld sterk benadrukt in de Roadmap to a Resource Efficient Europe, een van de vlaggenschipinitiatieven van Europa 2020 (European Commission, 2011). Ten slotte komt een verhoogde efficiëntie ook ten goede aan de werknemers en vakbonden. Het maakt dat er minder behoefte is aan besparingen op personeelskosten. Daardoor kan werkgelegenheid worden behouden, zelfs in sectoren waar de loonkost eerder hoog is (Eurofound, 2011, pp. 22-29; NRE, 2013). Bovendien vraagt een efficiënte omgang met hulpbronnen ook om innovatie en investeringen, wat eveneens tewerkstelling kan opleveren.

Om die efficiëntie in de praktijk te brengen in de ondernemingen, worden er door het netwerk conferenties georganiseerd waarop ervaringen worden uitgewisseld tussen bedrijven en goede voorbeelden worden aangehaald. Er wordt vanuit het netwerk ook zeer veel onderzoek gesteund rond o.a. materialen- en energie-efficiëntie en bedrijven kunnen informatie krijgen over hoe ze aan fondsen kunnen geraken voor innovatieve projecten rond hulpbronnefficiëntie. Er wordt daarbij voornamelijk gefocust op de industrie, zoals de metaal-, textiel- en elektronicasector waar tewerkstelling bedreigd wordt. Net in die sectoren staan ook vakbonden nog traditioneel sterk genoeg om via de Ondernemingsraad de kwestie van efficiëntie in het gebruik van hulpbronnen naar voren te brengen. Om werknemers te leren hoe ze in de Ondernemingsraad het management kunnen overtuigen te besparen op grondstoffen i.p.v. op mensen, heeft DGB onder de paraplu van het netwerk zelfs een opleidingsproject op touw gezet ([KoReBB](#) van 2008 tot 2011). Tijdens dat project werden overall te lande workshops en presentaties gegeven aan geïnteresseerde werknemers en syndicale vertegenwoordigers (Eurofound, 2011, pp. 22-29; NRE, 2013). Door met het management in debat te gaan over de grondstoffenefficiëntie mengt de vakbond zich natuurlijk wel met de strategische keuzes van het management. Dat is in de Belgische context een specifiek vraagstuk, waar we nog op terugkomen in hoofdstuk 4.

Ook op sectoraal niveau heeft het netwerk al zijn diensten bewezen. In de aluminiumindustrie kan bijvoorbeeld een succesvol verhaal worden opgetekend. Die industrie, verantwoordelijk voor

---

<sup>1</sup> Deze paragraaf leunt sterk op het rapport “Industrial relations and sustainability: the role of social partners in the transition towards a green economy” (Eurofound, 2011), waarin deze case grondig werd bestudeerd en verschillende betrokkenen werden geïnterviewd. Het citaat komt uit een interview met de academische projectleider van het netwerk dat in dat rapport wordt aangehaald (Eurofound, 2011, p. 24).

heel wat luchtvervuiling zoals de uitstoot van fijn stof en broeikasgassen, staat onder druk, o.a. ten gevolge van het strenger wordende klimaat- en milieubeleid. In het kader van het netwerk hebben werknemers (IG Metall) en werkgevers (Gesamtverband der Aluminiumindustrie) samen met het BMU een [sectordialoog](#) op touw gezet om te bekijken hoe men die bedreiging kon omzetten naar een kans. Alle partijen geloofden dat men door efficiënter om te gaan met grondstoffen en energie enerzijds tegemoet kon komen aan de strenger wordende milieueisen en anderzijds kosten kon drukken. In plaats van milieunormen als een vervelende extra kostenpost te zien, zag men het dus als een prikkel om net kostenefficiënter en dus winstgevender te produceren. De vakbond zag er dan weer een kans in om, zonder extreme loonmatiging, een delokalisatie van de sector te vermijden en tewerkstelling te behouden. Concreet bestond de sectordialoog uit twee workshops, een aantal experteninterviews en een grootschalige enquête bij werknemers in de aluminiumbedrijven. Dankzij die initiatieven kregen de partners een beter zicht op welke punten het hulpbronnen- en energiegebruik efficiënter kon. Dat heeft o.a. geleid tot een aantal concrete aanbevelingen die geïmplementeerd kunnen worden in de ondernemingen, zoals het beter recycleren van aluminiumresten die verloren gaan bij de productie ('scrap-management'), het beter vasthouden van warmte tijdens de productie om zo energie te besparen en sociale innovaties die permanente prikkels geven aan bedrijven om te blijven nadenken over efficiëntie. Sinds 2009 worden ondernemingen over die resultaten van de dialoog geïnformeerd, d.m.v. presentaties en online tools (Eurofound, 2011, pp. 22-29; BMU et al., 2009).

Ondertussen is DGB alweer met een nieuw initiatief op de proppen gekomen. Het [VVV-project](#) wil ook in andere arbeidsintensieve sectoren de hulpbronnenefficiëntie op allerlei manieren stimuleren, dat alles met de steun van zowel de Duitse federale overheid als de EU (VVV, 2013). Al die projecten passen eigenlijk binnen een strategie die door IG Metall en DGB al sinds de 'better not cheaper'-campagne van 2004 wordt toegepast om op bedrijfsstrategisch niveau mee na te denken in de ondernemingsraden over hoe kostenbesparingen kunnen worden gerealiseerd zonder te moeten inleveren op lonen (Haipeter, 2011; De Smet & Bachus, 2012).

In Vlaanderen bestaat er met de energiebeleidsovereenkomst (de opvolger van het benchmarkingconvenant) eveneens al een instrument om grote bedrijven te stimuleren meer energie-efficiënt te worden. In dat systeem is er evenwel weinig syndicale inspraak geweest. Het instrument lijkt dan ook eerder op maat van de bedrijven te zijn gemaakt. De voordelen voor de onderneming wanneer het zich inschrijft op een overeenkomst zijn groot. Zo krijgen ze de belofte van de Vlaamse Regering dat er geen enkele vorm van CO<sub>2</sub>-taks, geen bijkomende emissiereductiedoelstellingen of geen aanvullende energie-eisen zullen komen. De verplichtingen voor bedrijven die een overeenkomst tekenen zijn daarentegen grotendeels beperkt tot inspanningsverbintenissen (een energieplan opstellen, de mogelijkheden voor waterkrachtkoppeling onderzoeken, ...). Ook het aspect van tewerkstelling wordt er niet in opgenomen (Vlaams Parlement, 2012). In het dossier protesteren de Vlaamse milieuorganisaties en de vakbonden samen tegen het onevenwichtige karakter van de overeenkomsten. Zo leidde hun numerieke overwicht in de Mina-raad tot een negatief advies over de overeenkomsten en kon in de SERV door het verzet van de vakbonden geen consensus worden bereikt over een advies (Vlaams Parlement, 2012). Die samenwerking is zeker een stap in de goede richting. Op zich hadden de vakbonden ook de kant van de werkgevers kunnen kiezen door de logica te hanteren dat dergelijke overeenkomst alvast allerlei milieutaksen vermijdt en dus de tewerkstelling ten goede komt. Het besef dat op de lange termijn sterke impulsen voor energie-efficiëntie mogelijk meer jobs kunnen opleveren, wijst in dit dossier zeker op een transitiedenken en in de volgende paragraaf bespreken we dergelijke coalities met de milieubeweging meer uitgebreid.

De samenwerking in kwestie blijft evenwel een reactief verzet tegen een beleidsvoorstel en kadert niet binnen een proactieve en coherente strategie op het niveau van de centrales om in de bedrijven rond het thema van hulpbronnenefficiëntie te werken. Nochtans bieden er zich op ondernemingsvlak heel wat mogelijkheden aan om met dat thema aan de slag te gaan. In hoofdstuk 4 zullen we een voorstel uitwerken waarbij de vakbond zich actief met dergelijke bedrijfstrategische keuzes gaat



bezighouden. De focus op tewerkstelling dankzij hulpbronnefficiëntie biedt specifiek een antwoord op de veelgehoorde kritiek dat Europees klimaat- en milieubeleid enkel leidt tot delokalisatie en daardoor jobs verhuizen terwijl dat de milieudruk niet vermindert, omdat de vervuiling gewoon verplaatst wordt. Dat neemt niet weg dat er sterk over moet worden gewaakt dat dergelijke projecten werkelijk leiden tot tewerkstelling en milieubescherming. Het is niet ondenkbaar dat een bedrijf bespaart op grondstoffen én op arbeid. Het is evenmin onwaarschijnlijk dat er zogenaamde reboundeffecten ontstaan, waarbij bedrijven dankzij het efficiënt hulpbronnengebruik hogere winstmarges realiseren, maar vervolgens gewoon meer gaan produceren en dus evenveel blijven vervuilen.

### 3.1.4 Het betere lobbywerk: allianties in de VS

Terwijl op ondernemingsniveau zeer concrete resultaten kunnen worden behaald om jobs te scheppen of te redden in specifieke bedrijven, kan het op lange termijn minstens even belangrijk zijn om op maatschappelijk niveau op het debat te wegen en beleidsmakers te overtuigen de maatregelen te nemen waarin groene banen kunnen gedijen. Voor goede voorbeelden op dat terrein kunnen we terecht in de VS.

Reeds eind jaren '80, toen milieubeleid in de VS nog voornamelijk als een bedreiging voor tewerkstelling werd beschouwd, waren er al vakbonden die tegen dat heersende discours ingingen (Mattera, 2009, p. 10). De United Steelworkers speelden een pioniersrol door actief campagne te voeren vóór de verstrenging van de Clean Air Act van 1990 en toen al de klimaatverandering te erkennen als de belangrijkste ecologische uitdaging van onze tijd. Het is dan ook niet verwonderlijk dat, na het afsluiten van het Kyoto-protocol in 1997, die vakbond de hand uitstak naar de Sierra Club, een van de grootste en belangrijkste milieuorganisaties in de VS. Beide organisaties vormden samen de 'Blue Green Working Group', die publicaties uitbracht en beleidsvoorstellen deed met als doel te benadrukken dat het behalen van de Kyoto-doelstellingen perfect gepaard kon gaan met een groei van de economie en tewerkstelling. In 2006 herdoopten ze de Working Group tot de [BlueGreen Alliance](#), waarmee het permanente karakter van de samenwerking werd benadrukt en enkele andere grote vakbonden en milieuorganisaties bij het initiatief werden betrokken (Mattera, 2009, p. 10; BlueGreen Alliance, 2013; Stevis, 2013, p. 180).

Daarnaast werd in 2004 ook de [Apollo Alliance](#) opgericht, een alliantie van tientallen vakbonden en milieuorganisaties, waaronder eveneens opnieuw de United Steelworkers en de Sierra Club. Die alliantie pleit voor een vergroening van de economie, om zo banen te creëren, de afhankelijkheid van buitenlandse olie te verminderen en een gezondere leefomgeving te realiseren. De alliantie bracht onder meer een tienpuntenplan naar voren waarin o.a. wordt geijverd voor investeringen in hernieuwbare energie, in energiezuinige gebouwen en de promotie van hybride wagens. Dat plan heeft politiek zowel lokaal als nationaal heel wat weerklank gekregen. Lokaal zou de alliantie het beleid van heel wat besturen hebben beïnvloed (Sustainlabour, 2008, pp. 115-116).

In 2011 werd de Apollo Alliance in de BlueGreen Alliance geïntegreerd. Die grote coalitie vormt vandaag een van de belangrijkste stemmen in het hele debat rond duurzaamheidstransities en de vergroening van de economie. Bovendien ontstaan er regelmatig nieuwe vergelijkbare initiatieven, zoals het onlangs gestichte [Green for All](#), waardoor steeds meer steun ontstaat voor het idee dat ecologische en sociale belangen parallel (kunnen) lopen. Het is moeilijk de exacte invloed van dergelijke allianties te meten, maar het lijkt erop dat het lobbywerk en de beïnvloeding van het publieke debat zoals gezegd vooral op lokaal vlak vruchten afwerpen. In de *rustbelt*, het Noord-Oosten van de VS en het centrum van de zware industrie, wordt er vanuit het beleid bijvoorbeeld steeds meer ingezet op groene industrieën om het daar in ijtempo naderende einde van de steenkool- en staalproductie op te vangen. Dat heeft o.a. geleid tot een belangrijke investering van het Mexicaanse bedrijf Gamesa in Pennsylvania, waar onderdelen voor windmolens worden geproduceerd. De

tewerkgestelde arbeiders zijn voor het leeuwendeel ontslagen staalarbeiders en United Steelworkers heeft voor hen mooie arbeidsvoorwaarden kunnen bekomen (Goldenberg, 2009). Dergelijke investeringen werken zeer inspirerend en leveren het bewijs dat inspelen op de groene economie zinvol is om jobverlies door de sluiting van de traditionele fabrieken op te vangen. Bovendien vormen die bedrijven opnieuw extra partners om te betrekken bij het lobbywerk. Gamesa treedt nu zelf ook regelmatig samen met de vakbond naar buiten om op te roepen tot een ambitieuzer beleid inzake klimaat en hernieuwbare energie op nationaal niveau (Gerard & Peck, 2009).

Op dat nationale niveau zijn de resultaten meer gemengd. Het lobbywerk van de groene bedrijven en de Blue Green Alliance heeft bijvoorbeeld zeer duidelijk een rol gespeeld bij de verlenging begin 2013 van de fiscale voordelen voor producenten van hernieuwbare energie (Production Tax Credit for Renewable Energy) die eerder werd opgeschort in de context van de problematische begrotingsbesprekingen (BlueGreen Alliance, 2012; USW, 2012). Ook initiatieven zoals de groene focus in het stimuluspakket van de regering Obama of de poging in 2009 om een cap-and-trade-klimaatwetgeving op touw te zetten zijn wellicht niet vreemd aan enig lobbywerk (Goldenberg, 2009; Stevis, 2013, p. 180). Dat neemt niet weg dat bijvoorbeeld het laatste initiatief uiteindelijk weer gesneuveld is in het Congres en een echt ambitieus milieu- en klimaatbeleid in de VS nog steeds erg veraf is.<sup>2</sup>

Ten slotte is het interessant te zien dat de allianties tussen milieubeweging en vakbonden stilaan evolueren en meer willen doen dan enkel wegen op het debat. Zo heeft de BlueGreen Alliance bijvoorbeeld ook een BlueGreen Foundation opgericht die meer concrete initiatieven onderneemt. Een van de meest interessante projecten is de oprichting van een Clean Energy Manufacturing Center, dat o.a. markt- en beleidsonderzoek verricht voor de groene industrie en opleidingen voorziet om arbeiders groene vaardigheden bij te brengen.

Dergelijke permanente samenwerking tussen vakbonden en milieubeweging werpt dus vruchten af. Interessant is dat in Vlaanderen de kiemen van een vergelijkbare alliantie reeds zijn gelegd. Het initiatief [Arbeid en Milieu \(A&M\)](#) is in feite zo'n permanent samenwerkingsverband tussen de milieubeweging en de drie grote vakbonden. Ook het sinds enkele jaren actieve [TransitieNetwerk Middenveld \(TNM\)](#), dat specifiek rond transities de vakbonden, milieubeweging, onderzoeksinstituten en zelfs private spelers als Triodos samenbrengt, is veelbelovend. Toch is hun stem in het maatschappelijk debat tot nog toe beperkt. Het is zaak die initiatieven uit te diepen en ze slagkracht te geven, zodat ze echt relevante spelers worden in het debat rond groene economie en rond transities (1). Dergelijke permanente samenwerkingen kunnen het makkelijker maken tegengestelde belangen op korte termijn te overwinnen en te kijken naar wat milieubeweging en vakbonden bindt op lange termijn. Dat kan resulteren in het vaker innemen van gezamenlijke standpunten en het publiekelijk lanceren daarvan via samenwerkingsverbanden als A&M of TNM (2). Ten slotte kunnen die samenwerkingsinitiatieven ook erg nuttig zijn als vehikel om voor de gezamenlijke standpunten ook samen te lobbyen bij overheden. Ook samenwerking met de vergelijkbare Franstalige initiatieven RISE en BRISE lijkt daarvoor aangewezen (3).

### 3.1.5 Uitgebreide producentenverantwoordelijkheid in de Canadese autosector

Het concept van de uitgebreide producentenverantwoordelijkheid (*Extended Producer Responsibility*) houdt in dat producenten en importeurs verplicht worden om de producten die consumenten hebben aangekocht terug te nemen na gebruik en vervolgens zoveel mogelijk materialen te hergebruiken.

<sup>2</sup> Voor de volledigheid is het ook belangrijk te vermelden dat samenwerking in dergelijke allianties niet steeds van een leien dakje loopt. In een explosief dossier rond de Keystone XL pijplijn, bijvoorbeeld, ontstond er heel wat discussie binnen de BlueGreen Alliance tussen vakbonden en milieuorganisaties en tussen vakbonden onderling. Dat heeft er zelfs toe geleid dat bepaalde vakbonden zich hebben teruggetrokken uit de coalitie (Sweeney, 2013, pp. 196-213).

ken of te recycleren en het toch nog onvermijdelijke afval zo verantwoordelijk mogelijk te verwerken. Dat kan het verbruik van grondstoffen en de vervuiling door afval drastisch verminderen.

Vanaf 2003 is de Canadian Auto Workers Union begonnen met een grootschalige campagne om de overheid te overtuigen de uitgebreide producentenverantwoordelijkheid verplicht te maken in de Canadese auto-industrie. Dat zou betekenen dat autofabrikanten verplicht worden het design van auto's op een dergelijke manier te wijzigen dat een wagen gemakkelijk kan worden gedemonteerd en dat ze vervolgens de verschillende onderdelen zouden moeten hergebruiken, recycleren of het afval op een correcte manier verwerken. Naast ecologische bekommernissen, was de verwachte tewerkstelling een grote drijfveer voor de vakbond om daarvoor te pleiten, aangezien demontage een arbeidsintensieve activiteit is en er bovendien banen kunnen ontstaan in gespecialiseerde recyclagebedrijven. Ten slotte verwachtte men ook een positieve invloed op de gezondheid van werknemers, omdat dankzij dergelijke producentenverantwoordelijkheid ook het werk met toxische materialen beter gereguleerd kon worden (UNEP, 2007, pp. 12-13; De Carlo, 2003).

De campagne bestond uit workshops en informatiesessies voor de werknemers uit de industrie en een grootschalige petitie die de overheid opriep werk te maken van de uitgebreide producentenverantwoordelijkheid. De campagne heeft het probleem op de kaart gezet en de industrie wellicht de kans gegeven zich voor te bereiden op mogelijke regulering. In 2009 besloot de overheid dan ook tot een nationaal actieplan voor de uitgebreide producentenverantwoordelijkheid, waarin de regionale overheden verplicht worden een aantal maatregelen door te voeren om de verantwoordelijkheid van de producenten te vergroten, waaronder ook in de auto-industrie (CAW, 2004; CCME, 2009). Dat heeft geleid tot een hele reeks [regionale programma's](#) waarbij producenten er zich toe verbinden allerlei producten als autobatterijen, autobanden of motorolie terug te nemen. Buiten de auto-industrie bestaat er ook in steeds meer regio's terugnameplicht voor onder meer elektrische en elektronische apparaten, drankverpakkingen of medicijnen (Government of Canada, 2013).

In de Europese Unie staat de implementatie van de uitgebreide producentenverantwoordelijkheid veel verder. In Vlaanderen bijvoorbeeld voert [OVAM](#) onderhandelingen met een heleboel sectoren en worden afspraken vastgelegd in zogenaamde milieubeleidsovereenkomsten. De aanvaardingsplicht voor bedrijven is op die manier vastgelegd voor elf soorten producten. De bekendste producten die nu al ingeleverd kunnen worden bij de producent, zijn gebruikte batterijen (via Bebat), elektrische en elektronische apparaten (via Recupel), afgedankte voertuigen en autoaccu's, frituurvet, zaklampen, geneesmiddelen (via de apotheek) en zelfs reclaimedrukwerk en kranten en tijdschriften (OVAM, 2011). Ook voor verpakkingen bestaat er de zogenaamde terugnameplicht. Het is bovendien een trend die zich waarschijnlijk in andere producten zal manifesteren, omdat er in het kader van duurzaam materialenbeheer en hulpbronnenefficiëntie veel belang gehecht wordt aan instrumenten zoals de uitgebreide productenverantwoordelijkheid ook op Europees en internationaal niveau. De vakbond heeft tot nog toe in die onderhandelingen geen stem gehad, terwijl die afspraken duidelijk belangrijke effecten kunnen hebben op de tewerkstelling. **Wellicht zou het niet makkelijk zijn voor de vakbond om in die onderhandelingen een voet tussen de deur te krijgen, maar het kan het proberen waard zijn. Samenwerking met de Vlaamse overheid en in het bijzonder met OVAM zou daarbij mogelijk een zinvolle strategie kunnen zijn (4).**

### 3.1.6 Deense groeifora: regionaal samenwerken

In 2007 werden er in Denemarken regio's opgericht en onmiddellijk kregen die een sterk instrument in handen om zelf te werken aan de ontwikkeling van hun regionale economie. Er werd beslist dat alle vijf regio's (en het eiland Bornholm) een groeiforum zouden krijgen. Die fora bestaan uit vertegenwoordigers van een aantal gemeenten, de sociale partners, de universiteiten en

de grootste regionale bedrijven. Samen ontwikkelen zij een strategie om de economische ontwikkeling van de regio te versterken (Syndex, 2011, pp. 34-35; OECD 2009).

Heel wat van die fora hebben spontaan ingezet op nieuwe, groene sectoren waarvan veel wordt verwacht op het vlak van economische winstgevendheid enerzijds en tewerkstelling anderzijds. De steun van de fora voor duurzaamheidstransities neemt meestal de vorm aan van projectsubsidies of investeringen. Op die manier zijn heel wat interessante initiatieven gefinancierd, zoals een enorme serre voor de productie van voedsel die volledig draait op zelf opgewekte hernieuwbare energie. Een ander voorbeeld is de bouw van de grootste vlakte van zonnepanelen ter wereld in de gemeente Dronningslund. In Kopenhagen zet men dan weer in op het creëren van een cluster van cleantech-bedrijven, wat een duizendtal jobs zou moeten opleveren (Syndex, 2011, pp. 34-35).

Een ander belangrijk project dat o.a. wordt gesteund vanuit de groeifora is de herbestemming van de Lindoe scheepswerf. De scheepsbouwindustrie is traditioneel erg belangrijk in Denemarken, maar is al jaren in verval. Voor de scheepswerf van Lindoe, zowat de belangrijkste van het land, kwam de genadeslag er in 2009 toen, te midden van de financiële crisis, de A.P. Moller-Maersk Groep definitief besloot de productie stop te zetten met duizenden ontslagen tot gevolg. De overheid van de regio Zuid-Denemarken besloot (o.a. in de schoot van het groeiforum), in samenwerking met de meest getroffen gemeenten, de sociale partners en de energiesector, een plan te ontwikkelen om de werf een nieuwe bestemming te geven. De scheepswerf werd omgetoverd tot een onderzoeks-, opleidings- en testcentrum voor offshore windenergie. Het [Lindoe Offshore Renewables Center](#) (LORC) was geboren. De keuze voor een centrum rond hernieuwbare energie werd gedreven door verschillende motieven. Ten eerste bevond de werf zich natuurlijk vlakbij zee en waren bovendien heel wat van de nodige faciliteiten en infrastructuur reeds aanwezig, zoals dokken, kranen, opslagruimte en transportmateriaal. Ten tweede wordt die sector beschouwd als een belangrijke groeisector voor Denemarken en biedt hij veel mogelijkheden tot jobcreatie, ook voor de ontslagen werknemers van de scheepswerf. De reden daarvoor is dat heel wat van de competenties aanwezig bij die werknemers (bv. lassers), ook noodzakelijk zijn in de sector van de offshore energieproductie (Cedefop, 2010a, pp. 31-35).

In de Vlaamse context is het interessant dat er reeds lang op regionaal niveau samenwerkingsverbanden bestaan tussen regionale en lokale overheden, de werkgeversorganisaties en de vakbonden. In de schoot van de SERR's en de RESOC's vindt er permanent bipartiet en tripartiet regionaal overleg plaats. De vakbond zou daarbinnen meer aan de kar kunnen trekken en transitie-initiatieven kunnen nemen (5) rond bijvoorbeeld de reconversie naar duurzame sectoren en groene jobs, zeker in regio's waar traditionele industriële activiteiten in verval zijn. Ook andere typisch regionale problematieken rond transitie kunnen daar evenwel door de vakbond op de agenda worden gezet wanneer er zowel economische, sociale als ecologische raakvlakken zijn. Een voorbeeld is mobiliteit, want files zijn zowel voor werkgever, werknemer als het leefmilieu nefast. Door het voortouw te nemen in dergelijke overlegfora, kunnen de vakbonden verzekeren dat bij de duurzaamheidstransities, de focus komt te liggen op wat voor hen belangrijk is: jobs en kwaliteit van werk.

### 3.1.7 Jobs redden door groene opleidingen: schuchtere stappen in Frankrijk

Opdat werknemers in krimpende sectoren op termijn tewerkgesteld kunnen worden in groeiende, groene, sectoren is het essentieel dat ze over nieuwe vaardigheden beschikken. Al kunnen bijvoorbeeld de arbeiders van United Steelworkers dankzij de investeringen van Gamesa in de metaalsector aan de slag blijven, toch zal het enige herscholing vergen om plots onderdelen voor windmolens te maken. Ook de arbeiders die in Duitsland de energiezuinigheid van de woningen moeten waar maken, zullen moeten leren werken met nieuwe materialen en technieken. Het is daarom voor vakbonden essentieel te investeren in groene opleidingen voor werknemers. In binnen- en buitenland

zijn daarvan talloze voorbeelden. Het is waarschijnlijk het aspect van duurzaamheidstransities waar vakbonden en overheden tot nog toe het meest op hebben ingezet. Inspirerend op dat vlak is de manier waarop groene opleidingen in Frankrijk op een kritiek moment werden ingezet om de banen te redden van autofabrieksarbeiders.

In Frankrijk bestaat er met de OPCA's (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*) op sectoraal en ondernemingsniveau een vergelijkbaar systeem van opleidingen voor werknemers als in België. Die sectorale paritaire beheerde organen leggen een bijdrage op aan alle ondernemingen van de sector en gebruiken dat geld om bijscholingen en trainingsprogramma's voor arbeiders te financieren. Ondernemingen kunnen vervolgens kiezen welke van de aangeboden trainingen ze hun arbeiders laten volgen. Vaak richten die opleidingen zich op groene vaardigheden (European Commission, 2012, p. 207; Eurofound, 2011, pp. 29-34).

Een voorbeeld waarbij dergelijke permanente samenwerking rond opleidingen werd ingezet bij het redden van jobs, is te vinden bij de Franse producent van auto-onderdelen Heuliez. Het bedrijf, met haar hoofdvestiging in Poitou-Charentes, heeft het laatste decennium al enkele keren in slechte papieren gezeten. Door het kelderen van de vraag op de automarkt sinds de economische crisis, dreigde de fabrikant opnieuw failliet te gaan. Om tegelijk te werken aan haar milieubeleid en een poging te doen Heuliez bij te staan, besloot de regionale overheid om te investeren in elektrische dienstwagens. Heuliez schreef in op de openbare aanbesteding en haalde de bestelling binnen, waardoor een groot deel van de werknemers noodzakelijk bleven voor het bedrijf. Uiteindelijk werd de productie van de nieuwe [Mia Electric](#) ondergebracht in een afgesplitste onderneming, voor twee derden in handen van een Duitse overnemer en voor één derde in handen van de regio Poitou-Charentes. Heuliez zelf kon ook blijven bestaan, onder meer omdat het onderdelen voor de Mia Electric zou produceren. Voor de productie van start kon gaan, moest evenwel nog een periode worden overbrugd waarbij er onvoldoende werk was om de arbeiders aan de slag te houden. In plaats van de werknemers (tijdelijk) te ontslaan, spraken de sociale partners af die periode van technische werkloosheid te gebruiken om de arbeiders om te scholen en te trainen in de productie van de elektrische wagen. De financiering van de lonen tijdens die periode gebeurde door de OPCA van de metaalsector. Daardoor konden honderden arbeiders aan de slag blijven (Cedefop, 2010b; Eurofound, 2013). Dat alles neemt niet weg dat Heuliez en ook Mia Electric het moeilijk bleven hebben. Heuliez ging ondertussen officieel failliet. Ondanks een goede verkoop, heeft ook Mia Electric problemen om winstgevend te zijn en loopt er momenteel een procedure bij de handelsrechtbank waarbij het afwachten is of dat zal leiden tot een faillissement. Desalniettemin toont het voorbeeld dat samenwerken rond groene opleidingen interessante pistes oplevert.

Dergelijke voorbeelden tonen aan dat het nuttig kan zijn dat ook de opleidingsfondsen die in België paritair worden beheerd, verder blijven inzetten op groene opleidingen voor werknemers (6). Vandaag wordt daar al goed werk geleverd. De bouwsector is bijvoorbeeld een echte voorloper in het voorzien van groene opleidingen, met onder meer de opleidingen rond duurzaam bouwen van het [Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid \(FVB Constructiv\)](#) (FVB, 2012). Ook in andere sectoren wordt steeds meer op groene opleidingen ingezet. Het is zaak die inspanningen vol te houden of te versnellen in sectoren waar er nog minder aandacht is voor dergelijke vormen. Verder zijn er ook een aantal structurele problemen met de opleidingsfondsen die aandacht verdienen. Zo blijkt er een probleem van onderfinanciering te zijn, omdat werkgevers de baten op korte termijn vaak niet zien. Sommige grotere bedrijven investeren ook liever in scholing binnen het bedrijf i.p.v. middelen te poolen in een sectorfonds. Hoewel niet gemakkelijk, moet de vakbond zeker de kaart blijven trekken van de sectorfondsen. Zo niet, zal er in heel wat (vooral kleinere) bedrijven geen (groene) vorming worden voorzien voor werknemers. Daarnaast is de sectorale opdeling van de fondsen deels een hinderpaal voor een rechtvaardig verloop van transitie. De aan de gang zijnde overgang naar een meer duurzaam economisch systeem, maar ook de meer algemene overgang van een industriële naar een diensteneconomie, brengt met zich mee dat bepaalde soorten banen onvermijdelijk steeds meer verdwijnen. Zelfs een meer groene invulling van die jobs is dan



vaak geen oplossing. Dat blijkt deels ook uit het Franse verhaal, waarin door de verzadigde automarkt ook Mia Elettric op een faillissement dreigt af te stevenen. Daarom zouden werknemers uit bepaalde sectoren in verval misschien beter worden toegeleid naar andere jobs, bv. naar knelpuntberoepen. De VDAB doet dat natuurlijk wel wanneer mensen werkloos zijn. Misschien kunnen de sociale partners er evenwel voor zorgen dat werknemers in preciaire sectoren die overstap al kunnen doen nog vóór ze werkloos worden, bijvoorbeeld in het kader van een soort **sectoroverschrijdend opleidingsfonds** (7). Indien werkgevers een dergelijk voorstel niet zien zitten, kan ook worden nagedacht om **als vakbond zelf opleidingen te voorzien** (8). De opleidingen van **LBC-NVK** (LBC, 2013) kunnen op dat vlak inspirerend werken voor andere centrales in meer preciaire sectoren.

### 3.1.8 Andere inspirerende initiatieven

Het is niet de bedoeling van dit rapport om exhaustief alle initiatieven rond duurzaamheidstransities en werkgelegenheid op te noemen. De hierboven vermelde zijn specifiek interessant vanwege hun effectiviteit of vanwege de betrokkenheid van vakbonden en omdat ze een idee geven op welke manier vakbonden aan de slag kunnen gaan. Toch vormen ze slechts een greep uit de bestaande initiatieven die over de hele wereld te vinden zijn. In deze paragraaf willen we nog enkele noemenswaardige projecten, campagnes of acties vermelden die inspirerend zijn op het vlak van jobbehoud en jobcreatie, zonder in detail in te gaan op de uitwerking van de projecten. Meer informatie is steeds beschikbaar in de vermelde bronnen en de hyperlinks.

Wat betreft de *creatie* van jobs, is het in de context van de wereldwijde economische crisis, interessant te merken hoe een vergroening van de economie steeds meer als een deel van de oplossing voor de crisis wordt gezien en niet langer als een extra last (en kost) voor bedrijven waardoor jobs verloren gaan. Voor zover overheden kiezen voor een stimulusbeleid als remedie tegen de crisis, blijkt de nadruk vaak op groene investeringen te liggen. Duitsland heeft met het Konjunkturpakket I en II het grootste stimuluspakket van de EU ondernomen en daarbij heel wat middelen vrijgemaakt voor investeringen in de energiezuinigheid van gebouwen en in de hernieuwbare energie. Dat is evenwel nog klein bier vergeleken met de focus op groene investeringen buiten Europa, zoals in China, de VS en Zuid-Korea waar honderden miljarden dollars worden gespendeerd aan groene stimulusmaatregelen (EC-IILS, 2011, pp. 8-17).

In een aantal landen waar de overheid minder geneigd is de economie actief aan te zwengelen, zijn er dan weer interessante initiatieven ontstaan waarbij vakbonden en de milieubeweging de handen in elkaar slaan om te lobbyen voor groene investeringen. Dat is bijvoorbeeld het geval in het Verenigd Koninkrijk, waar vakbonden een **‘one million climate jobs campaign’** op touw hebben gezet, met als doel de regering ertoe aan te zetten op termijn één miljoen mensen tewerk te stellen in de strijd tegen de klimaatverandering en de werkloosheid. Er wordt druk gezet op het beleid d.m.v. conferenties, beleidsvoorstellen, rapporten, lobbywerk en een nationale petitie. Dankzij internationale contacten heeft dat initiatief bovendien navolging gekregen in Zuid-Afrika. Ook daar pleiten een veertigtal organisaties, waaronder vakbonden en andere sociale organisaties, voor **één miljoen klimaatjobs** als remedie tegen de economische en ecologische crisis.

Inzake *behoud* van bestaande jobs, beseffen vakbonden en overheden tegelijk dat milieu- en klimaatregulering in sommige omstandigheden de tewerkstelling ook schade kan berokkenen. In heel wat landen zijn er interessante pogingen ondernomen om de mogelijke negatieve gevolgen van duurzaamheidstransities niet onder de mat te schuiven, maar in goede banen te leiden. Dat is bijvoorbeeld het geval in Spanje, waar de sociale partners d.m.v. nationale en sectorale rondetafels worden betrokken bij het uitvoeren van de Kyoto-doelstellingen, o.a. om hun expertise te kunnen gebruiken inzake het opvangen van eventuele negatieve effecten op tewerkstelling. Hoewel de in Spanje hard toegeslagen crisis het overleg nu wel bemoeilijkt, is dat rondetafelmodel op zich een

innovatief systeem om de belangen van de sociale partners (waaronder tewerkstelling) in het klimaatbeleid op te nemen (Syndex, 2011, pp. 65-66).

In de VS ondernamen de senatoren Joseph Lieberman en John Warner in 2007 dan weer een poging om de senaat te overtuigen het klimaatbeleid te verstrengen door een ambitieuze cap-and-trade-wetgeving. Ze combineerden de klimaatregulering daarbij met een pakket maatregelen om de transitie voor industrie en arbeiders te verzachten, zoals d.m.v. opleidingen en uitkeringen voor arbeiders die hun job zouden verliezen ten gevolge van het transitieproces (UNEP, 2008, p. 285). Het wetsvoorstel raakte uiteindelijk niet door het Congres, maar bracht het dankzij de doordachte incorporatie van rechtvaardige oplossingen voor de sociaaleconomische gevolgen van de cap-and-trade-wetgeving wel verder dan ooit in het wetgevend proces.

Een laatste voorbeeld is Nederland, waar vakbonden en milieuorganisaties in 2007 hebben samengewerkt om het zogenaamd '[Green4Sure](#)' energieplan voor het land op te stellen. Dat plan voorzag in talloze aanbevelingen aan de regering om de uitstoot van broeikasgassen met de helft te doen dalen tegen 2030 t.o.v. 1990, daarbij de kansen op het vlak van tewerkstelling en welvaartscreatie te grijpen en zoveel mogelijk de eventuele negatieve gevolgen voor werknemers en bedrijven te vermijden (UNEP, 2008, p. 285; van den Berge, 2010, pp. 211-231). Hoewel dat plan op zich geen enorme impact heeft gehad, was het wellicht de eerste keer dat milieuorganisaties en vakbonden samen nadachten over een energietransitie voor Nederland. Ondertussen werd in de schoot van de Nederlandse Sociaal-Economische Raad een nog sterker gedragen [energieakkoord](#) afgesloten tussen overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, milieuorganisaties en andere verenigingen (SER, 2013).

## 3.2 Kwaliteitsvol Werk

Naast strijden voor tewerkstelling, is ook het verdedigen van de werknemersbelangen binnen de ondernemingen een essentiële syndicale taak. Er is dus niet enkel de vraag welke impact duurzaamheidstransities kunnen hebben op het aantal jobs, maar er is tevens de kwestie rond de kwaliteit van die jobs. Ook de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden worden namelijk beïnvloed door het transitieproces.

Wanneer het over milieu gaat, wordt vaak de link gelegd met de gezondheid en bescherming van werknemers op de werkvloer. Aandacht voor het milieu in bedrijven komt op die manier vaak rechtstreeks ten goede aan de arbeidsomstandigheden. Milieuregulering kan evenwel ook negatieve gevolgen hebben op zowel arbeidsomstandigheden als arbeidsvoorwaarden, wanneer bedrijven stellen dat het de kosten opdrijft en het daarom als argument gebruiken om lonen te matigen, flexibeler te werken, de werkdruk op te voeren, enzovoort. Voor al die problemen reikt het idee van internationale raamwerkakkoorden (ook kaderakkoorden of framework agreements genoemd) interessante oplossingen aan. Daarnaast bespreken we ook twee voorbeelden, één uit Zweden en één uit de VS, waar de vakbond mee aan de kar heeft getrokken van duurzaamheidstransities uit een bezorgdheid voor de gezondheid van de werknemers.

### 3.2.1 International Framework Agreements

Een vaak aangehaalde dreiging vanuit zowel het sociale als het ecologische oogpunt is de steeds verder oprukkende mondialisering van bedrijven. Multinationals dreigen met delokalisatie om vakbonden en regeringen onder druk te zetten lonen te matigen, arbeid te flexibiliseren en milieuregulering te verzwakken. Een belangrijk probleem daarbij is dat, in tegenstelling tot bedrijven, vakbonden nog sterk achterop lopen wat betreft internationalisering. De laatste jaren is er op dat vlak evenwel duidelijk vooruitgang geboekt. Zo fuseerden in 2006 bijvoorbeeld twee syndicale initiatie-

ven rond internationalisering en werd daaruit de [International Trade Union Confederation \(ITUC\)](#) geboren, een in Brussel gevestigde organisatie waar honderden vakbonden wereldwijd toe behoren (ITUC, 2013).

Een erg belangrijk instrument in het vermijden van sociale en ecologische neergang t.g.v. de druk die multinationals kunnen uitoefenen, zijn de recent ontstane International Framework Agreements (IFA's) of internationale kaderovereenkomsten. IFA's zijn overeenkomsten tussen internationale vakbonden en multinationals waarin afspraken worden gemaakt rond arbeidsomstandigheden en steeds vaker ook rond milieugerelateerde aspecten van de productie die wereldwijd gelden voor alle afdelingen van de multinational. Het gaat om een soort van collectieve onderhandelingen op internationaal niveau. Hoewel IFA's vanzelfsprekend veel minder concreet en verregaand zijn dan nationale, sectorale of ondernemingsgebonden cao's, staan er meestal toch een aantal duidelijke minimumnormen in waaraan de multinational zich moet houden. Omdat het gaat om een overeenkomst tussen vakbond en werkgever en vooral ook omdat de implementering van de overeenkomst gewoonlijk wordt opgevolgd door verschillende organen waarin de vakbonden vertegenwoordigd zijn, is de kans op pure window-dressing veel kleiner dan bij eenzijdige gedragscodes of intentieverklaringen vanuit het management. Ten slotte worden er in de IFA's vaak ook dezelfde minimumnormen geëist voor de leveranciers en onderaannemers van de multinational (UNEP, 2007, pp. 11-13).

Een goed voorbeeld van een sterk onderhandelde kaderovereenkomst met nogal concrete bepalingen is de IFA tussen ICEM, een internationale vakbond voor chemie-, energie-, en mijnarbeiders (nu opgenomen in [IndustriALL Global Union](#)) en de Franse chemiereus [Rhodia](#) (opgenomen in de Solvay-groep). De overeenkomst werd voor het eerst afgesloten in 2005 en hernieuwd in 2008 en 2011, de laatste keer voor een termijn van 5 jaar. Het '[Global Corporate Social Responsibility Agreement](#)' omvat bijvoorbeeld bepalingen over het garanderen van sociale bescherming bij ziekte, zwangerschap en pensioen, het recht op syndicale organisatie en het niet discrimineren van vakbondsvertegenwoordigers. Inzake het milieu wordt er een constante verbetering van de bescherming van het milieu tijdens het productieproces en de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen vooropgesteld. Hoewel die milieubepalingen vaag lijken, worden ze wel concreet gemeten aan de hand van een aantal indicatoren, zoals het percentage van sites waar audits worden georganiseerd om de hygiëne, veiligheid en milieuvervuiling te controleren en het aantal ongevallen in de fabrieken en hun impact op de vervuiling van het water, de lucht en op het energie- en afvalbeheer. Bovendien wordt gesteld dat sterke en herhaalde inbreuken op de afspraken door onderaannemers of leveranciers zullen leiden tot een stopzetting van de samenwerking tussen Rhodia en die ondernemingen (Rhodia & ICEM, 2011). Het belang van die bepalingen ligt vanzelfsprekend niet zozeer in het respecteren ervan in ontwikkelde landen, aangezien de wetgeving en overheidscontroles daar nog veel verder gaan. Het belang ervan ligt er echter in dat ze het respect van die minimumnormen eveneens afdwingen in ontwikkelingslanden en groei landen, waardoor delokalisatie omwille van sociale en ecologische dumping een stuk kan worden vermeden.

Sinds 2007 kent ook een grote Belgische multinational een dergelijke kaderovereenkomst. Het gaat om [Umicore](#) dat een in 2011 herziene '[Sustainable Development Agreement](#)' afsloot met ICEM en met de [International Metalworkers Federation \(IMF\)](#) (nu beiden deel van IndustriALL). Dat gebeurde sterk onder impuls van ACV-Metea en ABVV-Metaal, die deel uitmaken van de internationale vakbondsinitiatieven. De overeenkomst garandeert onder meer het recht op syndicale organisatie en collectieve onderhandelingen, het recht op een waardig loon, betaalde vakantie en een verbod op kinderarbeid en slavernij. Op het vlak van milieu verzekert het akkoord het respecteren van nationale en internationale milieuwetgeving, de ondersteuning van recyclage en hergebruik, het gebruik van wetenschappelijk onderzoek om risicobeheer te ondersteunen en (belangrijk in het geval van Umicore) de actieve participatie van het bedrijf in het beheren van risico's ten gevolge van historische operaties (Umicore, ICEM & IMF, 2011). **Dergelijke kaderovereenkomsten kunnen**



zeker navolging vinden in andere (Belgische) multinationals, als vakbonden er mee hun schouders onder zetten. De centrales kunnen daarbij zeker een belangrijke ondersteunende rol spelen (9).

### 3.2.2 Tweedse ervaringen met milieulabels

Hoewel milieulabels een aantal valkuilen met zich meebrengen, blijven ze een sterk instrument om sociaal en ecologisch verantwoord gedrag bij ondernemingen te stimuleren. In Zweden startte de vakbondsconfederatie TCO begin jaren '90 met een project om labels uit te delen aan producenten van computerschermen. In eerste instantie focuste het label vooral op het beperken van de elektromagnetische straling en van het energiegebruik van computerschermen. Vooral de straling werd gezien als een gezondheidsrisico voor werknemers die veel met de (toen nieuw uitgevonden) computers werkten. De bedoeling was dan ook vooral dat ondernemingen en overheidsinstanties waar werknemers elke dag urenlang gebruik maken van computers, enkel nog schermen met een TCO-label zouden aankopen (UNEP, 2007, p. 89; TCO Development, 2013).

Hoewel de reactie van dergelijke werkgevers in eerste instantie nogal lauw was, was er wel veel enthousiasme bij de producenten van de schermen zelf. De vakbond en de sector werkten samen en het project werd binnen enkele jaren een groot succes (UNEP, 2007, p. 89). Het TCO-label wordt vandaag uitgereikt door een apart opgezette organisatie, [TCO Development](#), die uitsluitend daarmee bezig is. Ondertussen wordt het label niet enkel uitgereikt aan producenten van computerschermen, maar ook van desk- en laptops zelf, projectoren, hoofdtelefoons, tablets en sinds kort ook gsm's, met de nieuwe Samsung Galaxy S4 als pionier om het label te behalen. Verder zijn de criteria ook veel strenger geworden. Zo moeten de producenten bijvoorbeeld zorgen dat hun verpakkingen hergebruikt kunnen worden, de producten na gebruik terugnemen, het gebruik van zware metalen beperken (om de gezondheid van de werknemers bij de productie niet in gevaar te brengen), de ILO-conventies respecteren, aan ergonomische criteria voldoen, etc. Het label is bovendien een wereldwijd succes geworden en tientallen grote organisaties en overheden maken gebruik van het TCO-label bij hun ICT-aankopen. Enkele voorbeelden zijn Scandinavian Airlines, H&M, de Zweedse overheid, het Amerikaanse Ministerie van Buitenlandse Zaken, de Canadese overheid, de Duitse deelstaat Beieren en in België de POD Duurzame Ontwikkeling (TCO Development, 2013).

In de context van duurzaamheidstransities, waarbij economische, sociale én ecologische criteria van belang zijn, lijkt het zinvol na te denken over labels waarbij inderdaad al die aspecten worden bekeken. Momenteel zijn in België bijvoorbeeld voornamelijk de bio-labels gekend die enkel het milieuaspect in rekening brengen. Daarnaast is ook wel het Max Havelaar Fair Trade-label bekend, dat wel op zowel sociale als ecologische criteria is gestoeld, maar enkel op producten uit ontwikkelingslanden focust. Zoals het TCO-label aantoont, kunnen vakbonden wellicht een voortrekkersrol spelen bij het lanceren van labels waarbij zowel sociale als ecologische criteria in rekening worden gebracht, ook voor goederen dicht bij huis geproduceerd. Het zou interessant zijn te onderzoeken of bijvoorbeeld BIE en METEA dergelijke labels kunnen ontwikkelen voor producten uit bepaalde subsectoren (10). Het engagement van METEA in de [Schone Kleren Campagne \(SKC\)](#) is in die context zeker noemenswaardig en een interessante eerste stap. Ook dat initiatief focust zich evenwel vooral op het respecteren van sociale normen bij de productie in het buitenland.

### 3.2.3 Vervuiling en sociale wanpraktijken in Amerikaanse havens

Eerder bespraken we reeds de allianties in de VS rond groene jobs. Ook in de kruisbestuiving tussen milieubescherming en kwaliteitsvol werk bestaan er in dat land sterke allianties. Meer dan 150 milieuorganisaties, vakbonden, gezondheidsorganisaties en bezorgde gemeenschappen

verenigen zich vandaag rond de problematiek van de uitbuiting van truckchauffeurs die in en rond de grote havens van de VS werken en rond de milieuvervuiling die de vrachtwagens met zich meebrengen. Beide zaken zijn sterk gerelateerd. Door de deregulering van de logistieke sector sinds de jaren '80 is het namelijk mogelijk geworden voor logistieke bedrijven om truckchauffeurs in te huren als zelfstandigen i.p.v. hen te moeten aannemen als werknemer. Daardoor worden de truckers betaald per rit en worden ze voor zowat de helft van hun werktijd niet langer verloond, omdat ze in hun vrachtwagens wachten om te kunnen laden of lossen. Bovendien hoeven de bedrijven de chauffeurs als zelfstandigen geen ziekteverzekering aan te bieden, noch de verzekering, de brandstof of het onderhoud van het voertuig te betalen. Voorts is het de vrachtwagenchauffeurs, aangezien ze worden beschouwd als zaakvoerders, verboden zich te verenigen en is er dus geen enkele syndicale vertegenwoordiging t.a.v. de logistieke bedrijven. Dat alles heeft dramatische sociale gevolgen, maar is ook problematisch voor het milieu. Vroeger investeerden de logistieke bedrijven in zuinigere voertuigen, minder vervuilende motoren, degelijk onderhoud, enzovoort omdat die investeringen op de lange termijn door het verminderde brandstofverbruik winstgevend waren. Nu zijn het echter de chauffeurs die de verantwoordelijkheid hebben over hun eigen voertuig en hen ontbreekt het aan de middelen om dergelijke investeringen te doen, gezien de lage verloning (Mattera, 2009, pp. 30-33).

De samenwerking tussen vakbonden en milieuorganisaties ging van start in de havens van Los Angeles en Long Beach in Californië. Het duurde een hele tijd om een alliantie op touw te zetten, maar in 2006 was het zo ver en ontstond de [‘Coalition for Clean & Safe Ports’](#). Die begon een succesvolle campagne met als doel strenge uitstootnormen in te voeren voor de dieseluistoot van de vrachtwagens. Om te vermijden dat de normen tot nog meer kosten en dus problemen voor de truckers zouden leiden, werden nog twee andere essentiële eisen naar voren geschoven door de campagne. Ten eerste moesten de logistieke bedrijven verplicht worden chauffeurs te laten rijden met vrachtwagens die bedrijfsbezit waren, waardoor het bedrijf ook de kosten zou dragen van de brandstof en van de nodige investeringen om te voldoen aan de uitstootnormen. Ten tweede werd geëist dat de bedrijven verplicht zouden worden chauffeurs aan te nemen als werknemers i.p.v. als zelfstandigen om op die manier de weg vrij te maken voor een syndicalisatie van de sector en te vermijden dat de kosten van de investeringen zouden worden doorgerekend naar de truckers (Mattera, 2009, pp. 30-33).

De campagne was uitermate succesvol in haar lobbywerk en kreeg al snel politieke steun. De haven van Los Angeles ging uiteindelijk overstag en het [“Port of Los Angeles Clean Trucks Program”](#) werd ingevoerd met daarin alle belangrijke elementen die de coalitie had bepleit. Ook de haven van Long Beach besloot een [programma](#) in te voeren, maar schrapte op het nippertje, na zware druk van de logistieke sector, de bepaling rond het aanwerven van truckchauffeurs als werknemers i.p.v. als zelfstandigen (Mattera, 2009, pp. 30-33). De haven van Los Angeles gaf niet toe op dat punt, maar de sector sleepte hen voor de rechter. Na een lange juridische strijd, moest de haven in 2011 uiteindelijk die bepaling intrekken, met alle gevolgen van dien voor de bescherming van de truckers (Coalition for Clean & Safe Ports, 2011).

Toch kan de alliantie als een groot succes worden beschouwd en als een mijlpaal in de convergentie tussen ecologische en syndicale belangen. Heel wat van de vooropgestelde doelstellingen werden bereikt. De uitstootnormen hebben geleid tot een sterke vermindering van de vervuiling door diesel, met bijgevolg een grote vooruitgang op het vlak van milieubescherming en gezondheid van de omwonenden (onder hen ook de truckers en hun families). Verder zijn de chauffeurs niet langer eigenaar van de vrachtwagens, waardoor ze niet opdraaien voor de kosten van verzekeringen, investeringen en brandstof.

Door het schrappen van de bepaling over de aanwerving als werknemers, blijven er wel problemen bestaan. Belangrijk is evenwel dat het duidelijk mag zijn dat de geest uit de fles is. De coalitie blijft intact en groeit zelfs onophoudelijk verder. Van een veertigtal pioniers in 2008, gaat het nu om meer dan 150 organisaties. Bovendien is de campagne uitgebreid naar verschillende andere havens

aan beide kusten van de VS (Coalition for Clean & Safe Ports, 2013a). De coalitie zet ook haar haken in het zand inzake de kwestie over het statuut. Ondanks het verbod op vakbonden, blijven de truckers in samenwerking met milieuactivisten, omwonenden en sociale activisten binnen de coalitie onophoudelijk actie voeren. Dit jaar zijn de truckers van het logistieke bedrijf Toll Group, actief in de haven van Long Beach, er na twee jaar van petitie, aandeelhoudersvergaderingen verstoren en stakingen uiteindelijk in geslaagd hun bedrijf ertoe te dwingen hen een vast contract te geven, met bovendien een veel hoger loon in vergelijking met de vergoeding die men als zelfstandige ontving en andere voordelen zoals een pensioenplan, betaalde overuren, betaalde ziekte dagen, enz. ([The Grim Truth at Toll Group](#), 2013). Het geval wordt gezien als een precedent en een voorbeeld voor truckers van andere bedrijven en in andere havens. De ‘Coalition for Clean & Safe Ports’ is met haar lobbywerk ten slotte goed op weg de Clean Ports Act door het Congres te krijgen. Die wet zou vastleggen dat havens de mogelijkheid krijgen zelf als regelgevend orgaan op te treden voor de activiteiten binnen de haven, waardoor de werknemersclausule opnieuw zou kunnen worden opgenomen in het LA Clean Trucks Program (Coalition for Clean & Safe Ports, 2013b).

Hoewel het bovenstaande voorbeeld een zeer specifiek Amerikaans probleem betreft, kan het toch inspirerend werken in de Belgische context. De spontane samenwerking tussen arbeiders- en milieubeweging rond specifieke duurzaamheidsthema’s kan erg efficiënt zijn. Het interessante in bovenstaande situatie is dat beide bewegingen zich niet uit elkaar laten spelen, ondanks de duidelijke dreigingen op dat vlak. Zo is het opvallend dat de vakbond zich achter de uitstootnormen schaaft, ook al zou dat een grote kost kunnen betekenen voor de truckchauffeurs indien ze zelf verantwoordelijk blijven voor de investeringen in efficiëntere motoren voor de vrachtwagens. Eens de uitstootnormen werden ingevoerd, is het dan weer frappant dat de milieuorganisaties mee blijven strijden in de kwestie van het statuut van de chauffeurs. Ook in België zouden dergelijke allianties met lokale milieuorganisaties rond specifieke thema’s nuttig kunnen zijn. In bepaalde takken van de industrie en de chemie zijn er bijvoorbeeld bedrijven waar door het productieproces zowel het lokale leefmilieu als de veiligheid of gezondheid van werknemers wordt bedreigd. In dergelijke situaties kunnen lokale milieuorganisaties een partner zijn voor de vakbonden om het management aan te zetten bepaalde aspecten van het productieproces te herzien (11).

### 3.3 Overzicht van buitenlandse initiatieven

Figuur 2 geeft een overzicht van de besproken buitenlandse initiatieven. We bekijken binnen welke houding uit hoofdstuk 2 de initiatieven passen en we herhalen op welke manier de initiatieven inspirerend kunnen zijn in de Belgische (of Vlaamse) context. Wat de houdingen betreft, is het soms moeilijk één attitude op de initiatieven te plakken. In de meeste gevallen lijkt het evenwel om win-win-strategieën te gaan. In die initiatieven wordt er vooral expliciet overleg gezocht met de werkgevers en de overheid en wordt er rekening gehouden met hun belangen, om hen zo mee aan boord te trekken.

In de VS zijn een aantal sterke allianties met de milieubeweging ontstaan, waardoor we een etiket van ‘fundamenteel groene’ houding kunnen plakken op de vakbondsattitudes in die initiatieven. Dat geldt zeker rond de problematiek van truckchauffeurs in Amerikaanse havens. Gezien de eveneens doorgedreven samenwerking in de lobby-allianties, kunnen ook die initiatieven als ‘fundamenteel groen’ worden beschouwd. In tegenstelling tot de coalitie rond de truckersproblematiek, worden in de lobby-allianties de milieu- en arbeidersbeweging niet verbonden door een gezamenlijke vijand en wordt daarentegen ook samengewerkt met de overheid en met bedrijven (in het voorbeeld van Gamesa), waardoor het tevens als een ‘win-win-attitude’ kan worden beschouwd.

In een aantal gevallen is er ook een corrigerende houding te bespeuren. Dat is het geval voor de IFA’s, waarbij milieustandaarden worden opgenomen in een reactie op de delokalisatie die deels veroorzaakt wordt door de milieuregelgeving in Europese landen in combinatie met de mondialise-

ring. Dat gold in eerste instantie ook voor de Zweedse TCO-labels die in de oorsprong een reactie waren op een gezondheidsgevaar voor Zweedse werknemers en waarbij het ecologische argument op zich niet de eerste zorg was. De verbreding van de criteria voor het label maken wel dat het initiatief enigszins is opgeschoven naar een meer ‘fundamenteel groene’ houding.

Hoewel daar niet op geselecteerd is, blijkt de win-win-houding dus het meest dominant in de ‘goede’ buitenlandse voorbeelden. Opnieuw valt hier te benadrukken dat dat niet wil zeggen dat het de te verkiezen strategie is, dat is een politieke keuze voor de vakbond. Wel lijkt het erop dat dergelijke houding sneller tot ‘successen’ leidt dan andere houdingen, d.w.z. dat er makkelijker zowel traditioneel syndicale als ecologische doelen worden bereikt. Als het einddoel evenwel is om een volledig ander (niet-kapitalistisch) systeem te realiseren, werken de win-winstrategieën vanzelfsprekend niet.

Wat betreft de mogelijkheden om varianten van die buitenlandse initiatieven over te planten naar België of Vlaanderen, hebben we vaak een aantal handvaten aangereikt op het einde van elk voorbeeld. Die handvaten of aanbevelingen worden samengevat in de laatste kolom van figuur 2. Over een aantal van de buitenlandse voorbeelden hebben we minder uitgeweid wat betreft de mogelijkheden in eigen land. De reden daarvoor is dat we daar veel dieper op ingaan in hoofdstuk 4. In dat hoofdstuk werken we concreet twee voorstellen uit die we realiseerbaar achten in de Belgische of Vlaamse context. Het eerste voorstel is gebaseerd op de allianties werkgelegenheid-leefmilieu in Duitsland en Franstalig België. Een tweede voorstel gaat over het mee nadenken rond bedrijfsstrategische keuzes op ondernemingsniveau, in de lijn van wat er in Duitsland heeft plaatsgevonden in het kader van het Netzwerk Ressourceneffizienz.

**Figuur 2**      **Overzicht van buitenlandse initiatieven**

| Buitenlands initiatief  | Houding                           | Mogelijkheden in Belgische of Vlaamse context  |
|---|-----------------------------------|--|
| Allianties Werkgelegenheid-Leefmilieu in Duitsland, Wallonië en Brussel | Win-Win                           | Hoofdstuk 4 - actievoorstel 1  |
| Netwerk Ressourceneffizienz   | Win-Win                           | Hoofdstuk 4 - actievoorstel 2  |
| Lobby-allianties in de VS   | Win-Win/<br>Fundamenteel<br>groen | (1) Uitdiepen van en slagkracht geven aan initiatieven als A&M of TNM<br>(2) Gezamenlijke standpunten innemen met milieubeweging<br>(3) Gezamenlijk lobbyen met milieubeweging |
| De uitgebreide producentenverantwoordelijkheid                          | Win-Win                           | (4) Samenwerken met Vlaamse overheid en OVAM om een voet tussen de deur te krijgen bij de onderhandelingen met werkgevers over het thema                                       |
| Deense regionale groei fora   | Win-Win                           | (5) Transitie op de agenda zetten in regionale overleg fora als RESOC en SERR  |
| Groene opleidingen door Franse OPCA's                                   | Win-Win                           | (6) Blijvende aandacht voor groene opleidingen in de sectorale opleidingsfondsen<br>(7) Oprichten sectoroverschrijdende opleidingsfondsen<br>(8) Eigen vakbondsopleidingen     |
| International Framework Agreements                                      | Corrigerend                       | (9) IFA's proberen af te dwingen in steeds meer multinationals   |
| Vakbondslabellen in Zweden  | Corrigerend                       | (10) Een eigen vakbondslabel voor sociaal-ecologisch geproduceerde Belgische producten   |
| Coalition for Clean & Safe Ports  | Fundamenteel<br>groen             | (11) Samenwerken met lokale milieuorganisaties in bedrijven waar zowel het leefmilieu als de veiligheid en gezondheid van werknemers wordt bedreigd                            |

## 4 | Actievoorstellen

Een aantal van de buitenlandse voorbeelden geven zodanig veel stof tot nadenken dat we er in dit vierde hoofdstuk veel dieper op ingaan. Geïnspireerd door die voorbeelden, ontwikkelen we twee actievoorstellen die de vakbond zou kunnen realiseren om concreet aan de slag te gaan rond transitie en om zo ook te klimmen op de attitudeladder van de eerder afwijzende houdingen t.a.v. transitie naar de meer steunende attitudes. De voorstellen die we doen zijn gebaseerd op de Allianties Werkgelegenheid-Leefmilieu en het Netwerk Ressourceneffizienz, typische ‘win-wininitiatieven’ dus. We kiezen ervoor ons te focussen op die initiatieven, omdat we in de Belgische context vergelijkbare projecten mogelijk zien en daarbij een specifiek belangrijke rol zien weggelegd voor de centrales. Het zijn ook complementaire voorstellen, omdat het eerste zich richt op sectorale transitie en het tweede op transitie van specifieke ondernemingen. De keuze voor de twee ‘win-winvoorstellen’ neemt niet weg dat er daarnaast ook projecten mogelijk zijn die meer in de lijn liggen van de fundamenteel groene of corrigerende houdingen. Daarvoor hebben we in hoofdstuk 3 al een aantal handvaten aangereikt.

Voor beide voorstellen in dit hoofdstuk zullen we eerst aangeven wat de **basis** is, d.w.z. uit welk buitenlands initiatief we onze inspiratie hebben gehaald. Daarna geven we aan welke **doelgroep** we voor ogen hebben bij het realiseren van het voorstel. Vervolgens geven we een woordje uitleg bij de **huidige situatie** of problematiek waaraan iets moet worden gedaan en wordt vervolgens het **voorstel voor de toekomst** uitgewerkt. Verder definiëren we verschillende **struikelblokken** die het momenteel moeilijk maken om van de huidige situatie naar het toekomstbeeld te evolueren. Voor die struikelblokken geven we dan ook onmiddellijk een aantal aanbevelingen die moeten helpen bij het overwinnen van die hindernissen. Het definiëren van die struikelblokken en aanbevelingen vormt eigenlijk het hart van de voorstellen. De meeste aanbevelingen zijn namelijk op zichzelf waardevol, zelfs buiten de context van het totaalvoorstel. De aanbevelingen zijn opnieuw genummerd en in de tekst gemarkeerd in het groen. Op het einde wordt het volledige voorstel met alle aanbevelingen in een **samenvattende figuur** herhaald. De voorstellen en de aanbevelingen zijn zo concreet mogelijk gemaakt. De bedoeling is dat er echt mee aan de slag kan worden gegaan.

### 4.1 Actievoorstel 1: een eigen syndicale visie op transitie in groeiende sectoren

**Basis:** Duitse, Waalse en Brusselse Allianties Werkgelegenheid-Leefmilieu

**Doelgroep:** Transitie bieden heel wat kansen in sectoren als de bouwsector, hernieuwbare energie, recyclage en duurzame chemie. Sommige bestaande bedrijven storten zich op nieuwe groene activiteiten en kunnen daardoor groeien. Daarnaast kunnen er, zeker in de bouw en de energie, ook een heleboel nieuwe, kleine en innovatieve bedrijven ontstaan dankzij de aan de gang zijnde transitie. In de metaalsector en sommige takken van de industrie zijn die kansen beperkter. Voor die sectoren zal voorstel 2 over transitie op bedrijfsniveau wellicht relevanter zijn.

**Huidige situatie:** Hoewel de vakbond vaak standpunten inneemt en tracht te wegen op het beleid wanneer het gaat over thema's als fiscaliteit, pensioenen of zelfs de klimaatverandering in het algemeen, lijkt ze geen echt integrale visie te hebben op hoe specifieke transitie in sectoren als de

bouw, chemie of energie er zouden moeten uitzien. Op congressen worden door de centrales wel standpunten ingenomen over bepaalde specifieke punten, ook rond duurzaamheid, maar er is geen integrale visie over hoe een transitie gerealiseerd kan worden. Deels daardoor komt ze niet aan bod in fora die daarover gaan. Dit voorstel is gebaseerd op de Duitse alliantie werkgelegenheid-leefmilieu waarbij de vakbond trekker was van een groot project om een duurzaamheidstransitie in de bouwsector te realiseren en daarmee jobs te creëren, ook voor lagergeschoolden. Met haar ideeën stapte de vakbond naar werkgevers en vooral de overheid, die het idee oppikte. Daardoor kon doorheen de hele uitvoering van het programma het accent op jobs bewaard blijven. Hoewel de vakbond in Wallonië en Brussel geen trekker is, is ze ook daar nauw betrokken bij vergelijkbare overheidsprogramma's. In Vlaanderen daarentegen bestaan er weinig of geen politieke investeringsprojecten die zo expliciet de link leggen tussen werkgelegenheid enerzijds en ecologische bekommernissen anderzijds. Dat neemt niet weg dat er in Vlaanderen wel heel wat beweegt. Zo dient de bouwsector als pilootproject voor het [Nieuw Industrieel Beleid \(NIB\)](#), dat de Vlaamse industrie wil omvormen tot een kennis- en innovatiegedreven industrie die uitblinkt in bepaalde nichesectoren waarbinnen tewerkstelling gegarandeerd blijft. De Rondetafel Bouw, die de sociale partners samenbrengt, zal binnen het NIB daarom een strategisch actieplan voor de middellange termijn voorleggen waarin de sector aangeeft hoe ze de uitdagingen van de toekomst (met een sterke focus op de groene uitdagingen) zal aanpakken (NIB, 2013; Rondetafel Bouw, 2012). Terwijl de vakbond daar nog relatief sterk in het proces betrokken wordt, is dat al heel wat minder het geval in bijvoorbeeld het transitie-experiment [DuWoBo](#), waarmee de Vlaamse overheid de transitie naar duurzaam wonen en bouwen sinds 2004 tracht extra impulsen te geven door allerlei spelers als werkgevers, ngo's en onderzoekers samen te brengen.<sup>3</sup> Ook op sommige fora rond duurzaamheid in andere sectoren blijkt dat de vakbonden vaak afwezig blijven. We haalden eerder al aan dat een instrument als het benchmarkingconvenant, dat erg nuttig kan zijn in de metaal- of chemiesector, volledig op maat van de bedrijven is geschreven en dat de ecologische criteria zwak en sociale criteria onbestaande zijn. Ook in het innovatiecentrum en kennisplatform voor een duurzame transitie in de chemie, [FISCH](#), vinden bedrijven, onderzoeksinstituten en de overheid elkaar, terwijl de vakbond (deels gedwongen) aan de zijlijn blijft staan. Momenteel zijn het daardoor vooral de werkgevers die erin slagen hun ideeën rond transities van de sectoren te promoten bij de overheid.

*“Voor wat betreft de bouwsector [hebben we] ook zoiets als het Vlaams Bouwoverlegcomité, dat is dan zo een jaarlijkse hoogmis met alle actoren, werkgevers en werknemers, op niveau van Vlaanderen en alle betrokken ministers (...) De vaststelling is daar toch wel dat dat tot nader order quasi een zuiver werkgeversgebeuren is, zij bereiden het dossier voor en het is pas in laatste instantie dat we dat nog eens even kunnen inkijken. Nu, het is voor een stuk onze eigen fout (...) daar zitten wel mogelijkheden in om dan rechtstreeks naar het beleid toe bepaalde bekommernissen mee te geven.”*

*“Eigenlijk bestaat [dat] al een beetje op vraag van Essenscia (...) maar ze bekijken dat vanuit hun uitgangspositie, zij zijn de organisator (...) op het einde komen we wel met onze naam ACV-BIE in het boekje (...) eigenlijk is dat dan de Essenscia-groep om iedereen achter de Essenscia-standpunten te krijgen en ik denk dat we het roer wat moeten omgooien”*

*“Inderdaad, wij beseffen ook wel dat de woningmarkt aan het veranderen is (...) wij zien ook wel dat er opportuniteiten liggen voor de sector, maar op dit ogenblik denk ik dat we daar niet echt een globaal, coherent project rond hebben. Er zijn wel aspecten van het dossier waar we mee bezig zijn”*

<sup>3</sup> Zowel NIB als DuWoBo worden door [Vlaanderen in Actie](#) naar voor geschoven als 'transversaal thema' waarmee de Vlaamse overheid vooruitgang wil boeken door principes van duurzaamheidstransities toe te passen op het beleid en de samenwerking met andere stakeholders (Vlaanderen in Actie, 2013).



*“Ik denk dat de insteek nu ook vooral is: [het vermijden van] het herleiden van de tewerkstelling [naar buitenlandse bouwvakkers] (...) en dat wij dan een beetje ad hoc achternalopen (...) zonder dat je eigenlijk een beetje een globale visie hebt van waar willen we eigenlijk naartoe”*

**Voorstel voor de toekomst:** Net zoals de vakbond eigen beleidsplannen ontwikkelt over fiscaliteit of de sociale zekerheid, ontwikkelt ze ook zelf een integrale visie op transities rond wonen en bouwen, rond een duurzamer energiesysteem of rond een duurzame chemie. Ook voor andere sectoren kan die oefening worden gedaan, al bieden die eerste drie wellicht de meeste kansen voor groene jobs. In die ontwikkelde visies op transities worden zowel de sociale als de ecologische aspecten van duurzaamheid en de link tussen beide aspecten benadrukt. Er wordt gekeken hoe de transitie naar ecologisch duurzamer systemen meteen ook rechtvaardig kan verlopen en liefst zelfs kwaliteitsvolle jobs kan opleveren. Over die visie wordt vervolgens in dialoog getreden met andere relevante spelers als de werkgeversorganisaties, de milieubeweging, onderzoeksinstituten en vanzelfsprekend met de overheid. Die dialoog moet leiden tot een gedragen actieplan voor een duurzaamheidstransitie in de bouw, de chemie of de energie waarbij met de belangen van al die spelers wordt rekening gehouden. Aangezien de sociale partners sectoraal georganiseerd zijn en daar heel wat instrumenten voorhanden zijn, kan dergelijke aanpak nuttig zijn. Toch moet er ook rekening mee worden gehouden dat transities vaak niet lopen langs de sectoren zoals gedefinieerd in het sociaal overleg. Het kan soms nuttiger zijn in waardeketens te denken en ook te denken in de richting van sectoroverschrijdende initiatieven zoals bijvoorbeeld sectoroverschrijdende opleidingsfondsen (zie aanbeveling 7). Er wordt getracht de overheid ervan te overtuigen dat actieplan of bepaalde punten ervan om te zetten in beleid. Dat kan zowel op bestaande overlegfora, waarin de vakbond zich actiever opstelt, als d.m.v. informeel lobbywerk en zowel op het Vlaamse als het federale niveau. Op fora waar de vakbond momenteel niet aanwezig is, tracht ze een voet tussen de deur te krijgen. Bepaalde actiepunten kan de vakbeweging desnoods ook zelf uitvoeren, eventueel in samenwerking met andere spelers die geïnteresseerd zijn, zoals de milieubeweging, werkgevers of private spelers, afhankelijk van het thema en de specifieke acties. Ook de vakbondsvisie en het actieplan in de pers brengen kan een nuttige strategie zijn om druk te zetten. Bij het realiseren van dat alles is er een permanente samenwerking tussen de confederatie die sterke politieke contacten heeft enerzijds en de centrales met hun specifieke kennis en expertise over de sectoren anderzijds. Voor de opmaak van dergelijke eigen transitieplannen voor specifieke sectoren kan eventueel ook beroep worden gedaan op externe expertise.<sup>4</sup>

**Struikelblokken:** Hieronder benoemen we een aantal van de belangrijkste struikelblokken in het realiseren van het geformuleerde voorstel en proberen we oplossingen aan te reiken waardoor het voorstel hopelijk toch werkbaar wordt in de Belgische context.

### Struikelblok 1: een kwestie van verantwoordelijkheden

Het was opvallend tijdens onze gesprekken dat de centrales terughoudend waren om maatschappelijke standpunten in te nemen over transities, zelfs al gaat het over de sectoren die zij vertegenwoordigen. Er werd vaak op gewezen dat dat een taak is van de confederatie en niet van de speci-

<sup>4</sup> We blijven hier bewust nogal algemeen over hoe die transities voor de sectoren eruit zouden moeten zien. Het is aan de vakbond om een visie te ontwikkelen over transities in de sectoren en daarop een actieplan te enten voor elke sector. De ontwikkeling daarvan zal een hele hoop politieke keuzes vergen. Die keuzes zullen vaak moeilijk zijn (bv. in welke subsectoren investeren en in welke niet?), maar het kan een groot voordeel zijn over dergelijke keuzes al te hebben nagedacht vooraleer met de feiten geconfronteerd te worden. We komen daarop nog terug in de bespreking van het derde struikelblok. Aangezien het om politieke keuzes gaat, gaan we in dit rapport echter niet verder in op de modaliteiten van dergelijke visies en actieplannen. Specifiek voor de bouwsector werd in de focusgroep wel een scenario ontwikkeld waarin een aantal voorzetten werden gegeven rond het realiseren van transities. De geanimeerde video's met de scenario's zijn ter beschikking gesteld van de studiediensten van de centrales.



fieke centrales. Ook in overleg met de overheid is het bijna steeds het niveau van de confederatie dat de eerste viool speelt.

*“Ik denk niet dat het vandaag aangewezen is dat een centrale een politiek standpunt inneemt”*

*“Ik denk, naar de toekomst toe, dat we dat [het innemen van standpunten] misschien wel meer moeten doen (...) misschien gebeurt dat nog te weinig, dat dat nog echt een bevoegdheid is van de confederatie”*

*“Wij [METEA] hadden vroeger een sectorcommissie metaal in de SERV, dat bestaat alleen nog op papier (...); wij hadden een sectorcommissie metaal in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, die bestaat niet meer (...) dat is misschien één van de redenen waarom die thematieken niet doordringen, omdat wij alleen nog maar overleg hebben met de overheid of met de werkgevers over sociale thema's”*

*“Ik zie dat meer in een proces met de confederatie, die zijn meer professioneel (...) [en daarbij hebben wij dan] ook onze rol als centrale”*

Op zich is er niets mis met een duidelijke taakverdeling. De gesprekspartners gaven ook wel aan dat ze zeker wel gehoord worden wanneer de confederatie standpunten inneemt over hun sectoren. De confederatie kan evenwel niet alles doen, want er zijn veel dossiers en veel sectoren. Om uit te pakken met een echt transitieplan voor de bouw, de chemie of de energie, zal het dus zaak zijn de terreinkennis en expertise van de centrales maximaal te gebruiken, eventueel aangevuld met externe expertise. Intensief overleg tussen centrales en de confederatie zijn dan essentieel (12). Eens er eensgezindheid bestaat over zo'n transitieplan moeten de politieke contacten op alle niveaus worden aangesproken. De bewegingsruimte geven aan centrales om in sectorale overlegfora ook het transitieplan te promoten bij overheid en werkgevers is dan zeker te overwegen (13). Alle kansen moeten namelijk worden gegrepen waar ze zich voordoen. In bijvoorbeeld de fora die ontstaan in het kader van het NIB rond de transitie naar duurzaam bouwen en een duurzame chemie zou het logisch zijn dat de centrales aanwezig zijn en een actieve rol spelen om te lobbyen voor de (in samenspraak met de confederatie ontwikkelde) transitieplannen.

De samenwerking tussen confederatie en centrales is momenteel zeker niet slecht en het zou dus relatief makkelijk moeten zijn dit struikelblok te overwinnen. Het is vooral kwestie die samenwerking nog te optimaliseren en te zorgen dat de centrales zich ook wel degelijk verantwoordelijk voelen voor politiek lobbywerk waar dat zinvol is. Goede afspraken over wie waar welke politieke contacten verzorgt, zijn daarbij cruciaal (14).

## Struikelblok 2: de politieke context is er niet naar

*“Met een rechtse politieke meerderheid zoals in Vlaanderen is dat bijna onmogelijk, zo'n politiek”*

Vooraf in de vergelijking met Wallonië kwam in de gesprekken naar voren dat een belangrijk struikelblok in het overleg met de overheid de politieke context is in Vlaanderen. Terwijl in Wallonië traditioneel sterk wordt overlegd met vakbonden, zou in Vlaanderen eerder naar de werkgevers worden geluisterd of zelfs meer het primaat van de politiek gelden.

Hoewel er zich in Wallonië een aantal kansen voordoen die er in Vlaanderen misschien niet zijn, kunnen er toch een heleboel opportuniteiten wel worden aangegrepen. Het aantal organen waarin vakbonden zijn vertegenwoordigd, ook op Vlaams niveau, is nog steeds omvangrijk. Het is kwestie in zoveel mogelijk van die organen de uitgestippelde transitieplannen proactief op de agenda te zetten (15). Het is ook niet nodig dat een volledig plan onmiddellijk wordt gerealiseerd. Stap voor stap kan de vakbond punten trachten te realiseren (16), zolang er maar wordt vertrokken van een

achterliggende coherente visie over de transitie van de bouw, chemie of energie en er dus niet ad hoc en reactief wordt gewerkt. Daarenboven is voor sommige sectoren, bijvoorbeeld de energie-sector, het federale niveau mogelijk belangrijker. Ook op federaal niveau moeten dus alle kansen in overlegorganen en via informele kanalen worden aangegrepen (17).

Tot slot kunnen bepaalde aspecten van de transities mogelijk worden gerealiseerd zonder de overheid. Een aantal dingen kan de vakbond alleen trachten doen of in samenwerking met andere spelers zoals de milieubeweging, de werkgevers of private spelers (18). Wat betreft de samenwerking met werkgevers zijn er talloze mogelijkheden in bipartiet overleg zoals de sectorale opleidingsfondsen die we eerder bespraken. Ook over samenwerking met de milieubeweging hadden we het al eerder, bv. in het kader van Arbeid & Milieu. In de focusgroep gaven we in één scenario ook een fictief voorbeeld over samenwerking met private spelers. In één scenario ging de vakbond afspraken maken met een duurzame bank om een systeem van goedkope groepsleningen te voorzien voor huiseigenaars die hun woning willen renoveren of isoleren om zo de bouwsector een boost te geven. Ongeacht de vraag of dat nu een te volgen piste is, is het een illustratie van hoe de vakbond ook zelf initiatieven en projecten kan lanceren zonder dat de overheid er zelfs bij betrokken is.

### Struikelblok 3: een integrale visie op transities houdt ook moeilijke keuzes in

Het ontwikkelen als vakbond van een integrale visie op de transitie van een bepaalde sector houdt ook politieke keuzes in die vaak moeilijk zijn. Zo zal nadenken over een energietransitie onvermijdelijk de vraag opwerpen welke houding men als vakbond inneemt tegenover verschillende energiebronnen. De transitie van de ene sector kan ook invloed hebben op een andere sector. Zo kwam er tijdens de gesprekken een voorbeeld ter sprake waarbij Essenscia de vakbond mee probeert te krijgen in een verzet tegen overheidspremies voor houten ramen met een hoge isolatiewaarde, omdat dit ten koste zou gaan van de productie van ramen uit klassieke materialen als PVC. Het tegen elkaar opzetten van werknemers uit verschillende sectoren moet alleszins kost wat kost worden vermeden. Ook daarom is het belangrijk dat de vakbond op basis van de ontwikkelde totaalvisie op sectortransities tijdig nadenkt over de eventuele negatieve gevolgen op werknemers in de verschillende (sub)sectoren en daarvoor rechtvaardige oplossingen bedenkt (19).

Een ander specifiek probleem is ook het feit dat heel wat nieuwe groene jobs niet dezelfde arbeidsvoorwaarden en zekerheid bieden als de jobs in de traditionele sectoren. Zowel bij producenten van hernieuwbare energie als in de bouwsector gaat het vaak om kleine, op innovatie gerichte, bedrijfjes die zich op groene niches storten, met alle risico's van dien op het vlak van werkzekerheid en arbeidsvoorwaarden. De groene keuzes vereisen vaak risicovolle investeringen en met Electrawinds, Photovoltech en in zekere mate ook Bostoën zijn er al redelijk wat voorbeelden van bedrijven die daarmee in de problemen zijn gekomen. Belangrijk daarbij is wel te vermelden dat ook gewone bedrijven soms over kop gaan, zeker in tijden van economische crisis en vaak niet in het minst net omdat ze de boot van nieuwe technologieën of innovatie hebben gemist.

Wat betreft arbeidsvoorwaarden, is het ook zo dat die nieuwe kleine bedrijven vaak niet dezelfde voorwaarden kunnen leveren als de grote, traditionele ondernemingen. Op die manier dreigt de duurzaamheidstransitie een verarming en verslechtering voor de werknemers te betekenen. Dat is het best zichtbaar in de energiesector met de nieuwe kleine hernieuwbare energieproducenten die steeds meer opduiken. In die nieuwe bedrijfjes is de syndicale vertegenwoordiging gewoonlijk zwak en bovendien missen ze als startende ondernemingen vaak nog de middelen om hun werknemers sterk te verlonen, de werkdruk draaglijk te houden, werkzekerheid te bieden, etc. (European Commission, 2012).

Specifiek in de Belgische energiesector bijvoorbeeld is de kloof wat betreft arbeidsvoorwaarden opvallend tussen enerzijds de tot voor kort quasi-monopolist en vroeger overheidsbedrijf Electrabel en anderzijds de kleine spelers op het vlak van hernieuwbare energie. Dezelfde situatie is zichtbaar

in heel wat andere Europese landen waar de energiemarkt net als in België gedecentraliseerd is geraakt. Ook daar worstelen vakbonden sterk met de vraag hoe met de nieuwe situatie om te gaan. In Duitsland bijvoorbeeld woedt er volop een debat tussen de vakbonden IG Metall en ver.di. Terwijl de eerste voluit kiest voor het trachten verenigen van werknemers in de wind- en zonne-energie om zo voor hen cao's af te sluiten, vreest ver.di dat dergelijke cao's nooit zo voordelig zullen zijn en willen ze de bestaande cao's uit de traditionele energieopwekking simpelweg uitbreiden naar de hernieuwbare energie (European Commission, 2012).

Momenteel is in België het debat daarrond nog niet echt op gang getrokken. De situatie is ook enigszins anders, omdat in ons land elke werkgever uit een sector moet respecteren dat haar werknemers onder de sectorale cao vallen die door het desbetreffende sectorale paritaire comité werd onderhandeld. Bijgevolg zijn bijvoorbeeld de hernieuwbare energieproducenten automatisch gebonden aan de paritaire overeenkomsten van de energiesector. Cao's op ondernemingsniveau kunnen enkel nog betere (geen slechtere) voorwaarden bepalen. De vakbond zou dus in bepaalde sectoren kunnen inzetten op sterkere minimumafspraken op sectoraal niveau om de arbeidsvoorwaarden in de nieuwe, kleine, groene bedrijven te versterken. Het gevaar bestaat evenwel dat dergelijke sterke sectorale minimumvoorwaarden de nieuwe, groene bedrijven uit de markt prijzen. De grote bedrijven, die in dergelijke sectorale onderhandelingen sterker staan, kunnen zelfs erg toegankelijk zijn in het verlenen van goede voorwaarden, in een strategie om op die manier de nieuwe concurrenten dood te knippen. Onder meer om aan dat probleem tegemoet te komen, werden in 2000 de sectorale afspraken in de energiesector verzwakt, zodat ook de kleinere producenten eraan zouden kunnen voldoen. Op die manier ontstaat er natuurlijk een spanningsveld tussen de ecologische en de sociale aspecten van duurzaamheidstransities.

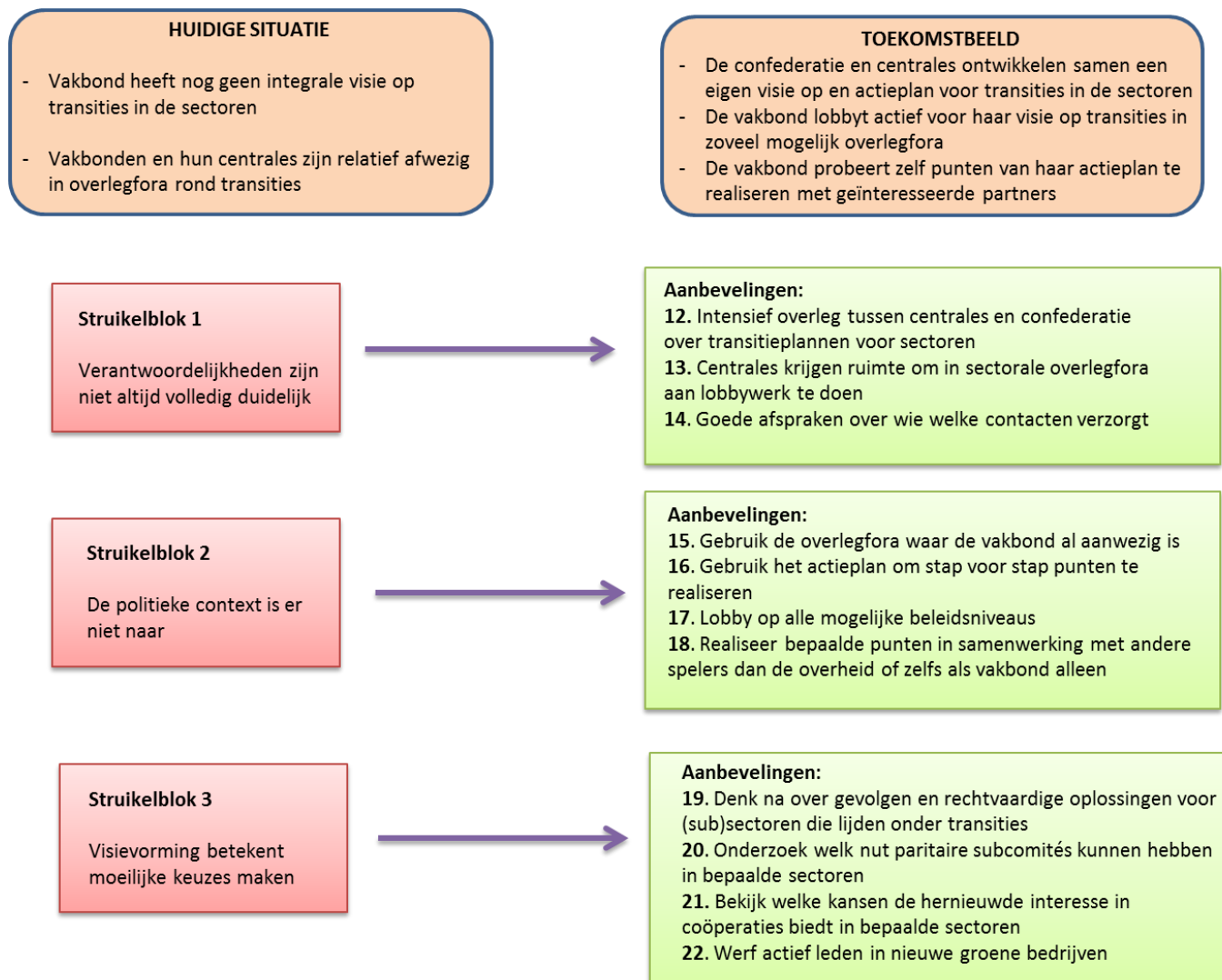
Om dergelijke problemen te vermijden, kunnen innovatieve oplossingen worden bedacht en daarover moet zeker en vast worden nagedacht bij het opmaken van een integrale visie en actieplannen rond transities voor de sectoren. Eén nogal radicale mogelijkheid om bijvoorbeeld over na te denken, zou de oprichting kunnen zijn van paritaire subcomités voor bedrijven uit bepaalde groene niches (20). Om opnieuw de energiesector als voorbeeld te nemen, zou bijvoorbeeld de oprichting van een paritair subcomité voor hernieuwbare energieproducenten of voor kleine energiecoöperaties een mogelijkheid zijn. Op die manier wordt rekening gehouden met de beperkte middelen waarover de kleine bedrijven beschikken en wordt tegelijk toch vermeden dat die bedrijfjes onder de radar verdwijnen en proberen de sectorale afspraken te omzeilen. Ook de hernieuwde interesse in coöperaties in het kader van transities kan een kans zijn voor de vakbond op dat vlak (21). Zo blijkt een bedrijf als Ecopower het zowel financieel als sociaal goed te doen. Het is opvallend dat de vakbonden, die toch aan de wieg stonden van de coöperatieve beweging, momenteel een slechts beperkte rol spelen in de nieuwe initiatieven rond coöperaties in de energiesector en daarbuiten.

Een andere, complementaire, strategie, waar hoe dan ook zeker werk van gemaakt moet worden, is het inzetten op het verhogen van de syndicalisatiegraad in de nieuwe groene bedrijven en de groei ervan ondersteunen van op de werkvloer (22). Met het doorstoten van duurzaamheidstransities zal de groei van die nieuwe bedrijven bovendien voor een stuk automatisch gaan. Opnieuw in de energiesector, is dat de laatste jaren bijvoorbeeld overduidelijk gebleken met de langzame maar zekere afbrokkeling van de dominante marktpositie van Electrabel, wat tot groeikansen leidt voor de kleine producenten van hernieuwbare energie. Groei gaat evenwel gepaard met verantwoordelijkheid en leidt na verloop van tijd tot bijvoorbeeld de verplichte instelling van een Ondernemingsraad, wat de syndicale rechten ten goede kan komen. Het vergroot ook de afstand tussen werkgever en werknemers, waardoor vakbondsvertegenwoordiging minder persoonlijk en dus eenvoudiger wordt. Ten slotte is het voor een groeiend bedrijf ook makkelijker goede arbeidsvoorwaarden aan te bieden dan voor een bedrijf dat constant vecht voor haar overleven. Toch is het belangrijk te beseffen dat groei niet automatisch tot betere arbeidsvoorwaarden leidt. Het is dan ook cruciaal nu al leden te werven in die bedrijven en niet te wachten tot ze uit de nichemarkten treden. Door vandaag reeds sterk

aanwezig te zijn, kan ook onmiddellijk een cultuur van dialoog met werknemers en syndicale inspraak worden gecreëerd. Zo kunnen dan weer allerlei processen worden vermeden die soms plaatsvinden bij sterk groeiende bedrijven om werknemersrechten af te zwakken, zoals het gebruik van outsourcing om het aantal werknemers artificieel te drukken en zo de oprichting van een Ondernemingsraad tegen te gaan. Ook in andere Europese landen zijn vakbonden volop aan het rekruteren in de nieuwe groeiende groene sectoren, met bijvoorbeeld de eerste beperkte resultaten zichtbaar op het vlak van de syndicalisatiegraad in de hernieuwbare energiesector in Letland, Portugal, het VK en Zweden. Wel houdt dat het gevaar in van een bitse strijd tussen de vakbonden om leden te strikken, wat zeker niet in het belang is van de werknemers en dus vermeden moet worden (European Commission, 2012, pp. 211-218).

Transitieprocessen houden dus onvermijdelijk moeilijke inhoudelijke en strategische keuzes in. Het is evenwel hoe dan ook beter zich daarop voor te bereiden en die keuzes te maken dan reactief te handelen. Een integrale visie en actieplan voor de transitie van sectoren kan daarbij helpen.

#### Samenvattende figuur actievoorstel 1



## 4.2 Actievoorstel 2: een eigen syndicale visie op transitie in bedreigde ondernemingen

**Basis:** Netzwerk Ressourceneffizienz, Better not Cheaper

**Doelgroep:** Naast de kansen voor het ontwikkelen van nieuwe groene (sub)sectoren die we hebben besproken in voorstel 1, moeten heel wat oudere, gevestigde bedrijven een duurzaamheidstransitie doormaken om overeind te blijven, zeker in sectoren die door de aandacht voor milieu, duurzaamheid en de algemene de-industrialisatie onder druk komen te staan. Dit voorstel is vooral bedoeld voor ondernemingen in krimpende sectoren zoals delen van de metaalsector, traditionele industrie-sectoren (glas, papier, cement e.a.), de textielsector en de traditionele energieopwekking. We focussen ons op bedrijven waar milieuregulering op zich een extra bedreiging zou kunnen vormen in toch al moeilijke omstandigheden. Al kan dit voorstel op sommige vlakken ongetwijfeld ook nuttig zijn in de chemie, hernieuwbare energie of de bouwsector waar net grote kansen liggen in een transitie.

**Huidige situatie:** Voorstel 2 is sterk op Duitse leest geschoeid, waar vakbonden bijvoorbeeld met het Netzwerk Ressourceneffizienz erin slagen in de ondernemingen transitiethema's op de agenda te zetten bij het management en dat thema te gebruiken om tewerkstelling in de toekomst te garanderen. Ook in Scandinavië blijken vakbonden daar meer werk van te maken. In België gebeurt dat vandaag erg weinig. Als een bedrijf een omslag maakt, is het meestal enkel op initiatief van het management. Doordat de vakbond zich niet in de debatten mengt, wordt vaak geen rekening gehouden met de sociale gevolgen. Bijgevolg kunnen we stellen dat op bedrijfsniveau in feite ongeveer dezelfde situatie ontstaat als op sectorniveau door de problemen besproken in het eerste voorstel. Terwijl het eerste voorstel echter vooral focuste op de sectoren waarvoor er grote kansen liggen in het hele transitieverhaal, focust dit voorstel zich meer op bedrijven in sectoren die het moeilijk hebben met de huidige economische omwentelingen. In dergelijke sectoren lijkt een aanpak op maat voor specifieke ondernemingen meer aangewezen.

Omdat de bedrijfsleiding gewoonlijk weinig rekening houdt met de sociale gevolgen van transitie, is het zo dat de vakbond zich uiteindelijk vaak zelfs verzet tegen transitieplannen van het management. Dat doet ze omdat de omslag op korte termijn jobs kan kosten, zelfs al is de transitie op lange termijn absoluut nodig om (zoals bij Umicore) het bedrijf overeind te houden. In andere gevallen heeft het management zelf geen plannen voor een omslag en ontstaan net daardoor problemen. Soms heeft de vakbond dan wel ideeën over hoe een transitie een bedreigd bedrijf kan redden, maar komt ze er veel te laat mee, wanneer beslissingen over herstructureringen al zijn gevallen. Gezien de focus van dit rapport focussen we ons op keuzes rond duurzaamheid, maar eigenlijk geldt die analyse voor alle bedrijfsstrategische keuzes die ondernemingen maken over de toekomst. Vaak staat de vakbond buitenspel. Uit onze interviews bleek dat het kader bij de vakbond zich van het probleem bewust is en beseft dat men meer proactief, van bij het begin, mee moet nadenken over transitie in de bedrijven:

*“Eén van de zaken die we toch wel vaststellen, dat is dat we eigenlijk vooral post-traumatisch werken. De zaken zijn al beslist, zijn al gebeurd, de herstructurering wordt aangekondigd en dan komen wij tussen”*

*“Het is dus zeker geen thema dat aan bod komt in de sociale dialoog (...) [we merken op alle niveaus] dat die thematiek van wat is de toekomst van het bedrijf, waar we willen we naartoe, dat die discussie niet gevoerd wordt”*

*“[proactief nadenken op lange termijn,] ik denk toch dat we dat moeten doen”*

*“Ik denk dat we inderdaad meer in die richting moeten gaan (...) wij zijn tot op heden als vakbond altijd wakker geweest als het gaat over innovatie op het gebied van arbeidsorganisatie, daarvoor hebben we de kennis in huis, maar als het dan gaat over innovatie in het kader van productinnovatie en procesinnovatie (...) [dan is er] heel wat kennis aanwezig bij militanten (...) en daar moeten we meer op gaan focussen”*

*“Ik ben er ook van overtuigd dat we die richting meer en meer moeten uitgaan. Als wij contact hebben met onze Duitse collega's en we zien in welke mate die bij het beleid betrokken worden (...) [dan zien we in dat] de rol van ons als vakbonden in onze industriële bedrijven verder [moet] gaan dan onderhandelen over lonen en arbeidsvoorwaarden”*

*“Ik denk dat het ook een beetje een cultuurprobleem is, we zitten nog altijd wel met een (...) biefstuksyndicalisme”*

**Voorstel voor de toekomst:** De centrales maken een scan van hun sector en zoeken naar bedrijven waar er potentieel is voor een duurzaamheidstransitie en waar die ook gewenst zou zijn om de toekomstige tewerkstelling in het bedrijf te garanderen. Men kiest er een aantal bedrijven uit en daarvoor wordt een plan opgesteld om een omslag te maken. Het plan bevat allerlei ideeën over nieuwe groene markten die kunnen worden aangeboord, over energie- en materialenefficiënte maatregelen die kosten besparen, over het verbeteren van de communicatiecultuur in het bedrijf waardoor ideeën bij arbeiders beter worden opgepikt, enz. Net zoals in het eerste voorstel de vakbond zelf plannen naar voren schoof om de transitie in een sector te realiseren, doet ze dat nu in specifieke bedrijven.

De délégués in het bedrijf gaan over dat plan in dialoog met het management. Tegen de traditie in, wordt er dus expliciet voor gekozen om zich als vakbond ook bezig te houden met de bedrijfsstrategie en niet enkel met sociale thema's als arbeidsvoorwaarden en lonen. Die intensieve aanpak voor specifieke bedrijven wordt aangevuld met meer algemene vormingen en handleidingen voor délégués in de hele sector om hen te leren onderhandelen over eigen strategische voorstellen, waarin duurzaamheid, tewerkstelling en winst voor het bedrijf samengaan. In heel dit voorstel is de ondersteuning van de militantenkernen door de centrales cruciaal.

**Struikelblokken:** Hoewel de citaten hierboven aantonen dat heel wat mensen binnen de vakbond zich ervan bewust zijn dat het belangrijk is zich te mengen in de debatten rond transitie in de bedrijven, lijkt het er niet van te komen. Uit onze interviews bleek dat er verscheidene redenen zijn waarom in België veel moeilijker gaat wat in Duitsland of Scandinavië beter lijkt te lukken.

### **Struikelblok 1: het zit niet in de Belgische vakbondscultuur**

Verskillende gesprekspartners gaven aan dat er bij de Belgische vakbonden geen traditie bestaat om te reflecteren over bedrijfsstrategieën (bv. rond duurzaamheidstransities) op de lange termijn. De vakbonden focussen vooral op de arbeidsvoorwaarden, deels ook vanuit een ideologisch perspectief waarbij mee nadenken over bedrijfsstrategieën wordt beschouwd als het aannemen van een kapitalistische en corporatistische houding. Soms werd in de interviews verder ook aangehaald dat duurzaamheid gewoon geen deel uitmaakt van de ‘core business’ van de vakbond en dat hoe dan ook lonen en arbeidsvoorwaarden dus altijd belangrijker zullen zijn. Dat laatste klopt niet helemaal, want eigenlijk hebben de Belgische vakbonden in het kader van de verzuiling een lange traditie van ‘social movement unionism’, en hebben ze doorheen de geschiedenis regelmatig standpunten ingenomen over thema's zo divers als verrechtsing, onderwijs, racisme of de vredeskwestie (Op den Kamp & Van Gyes, 2008)

Desalniettemin kan er van de vakbond, tenzij ze voor een ‘fundamenteel groene houding’ kiest, moeilijk worden verwacht dat duurzaamheid op zich een topprioriteit wordt. In de ‘win-



winhouding' waarop dit voorstel is gebaseerd, maar ook in de 'corrigerende houding' (zie figuur 1), blijven tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden de essentiële thema's, maar is er een sterk besef dat duurzaamheidstransities daar een belangrijke invloed op hebben. Het is dus belangrijk voor de vakbond zo goed mogelijk te anticiperen op die transitie in bedrijven en te zorgen dat die transitie zo sociaal mogelijk verlopen of zelfs de tewerkstelling verhogen. Bijgevolg is het essentieel permanent met dergelijke thema's bezig te zijn in de ondernemingen, niet (uitsluitend) vanwege een bekommernis voor het milieu op zich, maar wel vanwege de sterke linken tussen transitie in bedrijven en de kernprioriteiten van de vakbond.

Daarom is het cruciaal in het voorstel hierboven om te focussen op die bedrijven waar duurzaamheidstransities inderdaad een sterke (positieve) invloed kunnen hebben op de tewerkstelling of arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (23). Verder is het waarschijnlijk ook verstandig om zich in eerste instantie te concentreren op ondernemingen waar militantenkernen en de werkgever ervoor openstaan om radicaal over een thema als duurzaamheidstransities na te denken en waar bovendien de sociale dialoog gewoonlijk relatief goed verloopt (24). Dat laatste is belangrijk om te vermijden dat er een gepolariseerd debat ontstaat over de rol van de vakbond in het bedrijf. Het is belangrijk in het begin een aantal succesverhalen te hebben, waaruit later inspiratie kan worden geput voor bedrijven waar het verhaal misschien wat moeilijker ligt.

## Struikelblok 2: België is Duitsland niet, er zijn minder institutionele hefboomen

*“[Als we willen dat vakbonden op korte termijn jobs kunnen lossen om op lange termijn de toekomst te verzekeren,] dan moet je naar een volledig overlegmodel gaan, dan moet je niet meer met traditionele overlegstructuren [werken] (...) dan moet je eigenlijk naar medebeheer (...) dan moeten vakbonden van A tot Z in die strategie betrokken worden”*

In België is er inderdaad geen structuur van medebeheer zoals in Duitsland en volgens sommigen betekent dat dat het onmogelijk is voor de vakbond om met het management mee na te denken over langetermijnstrategieën en transitie. Uit interviews blijkt ook dat zeker niet iedereen ervoor gewonnen zou zijn een dergelijke structuur in te voeren. Toch zijn er vandaag al heel wat instrumenten die kunnen worden gehanteerd om een thema als duurzaamheidstransities op de agenda te zetten in het sociaal overleg (De Smet & Bachus, 2012).

In de eerste plaats kunnen bepaalde aspecten aan bod komen binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPB), dat op het vlak van milieu over een reeks bevoegdheden beschikt (in kleinere ondernemingen uitgeoefend door de syndicale delegatie). Zo heeft het CPB inzage- en adviesrecht over alle documenten rond milieu binnen het bedrijf. Documenten als de milieuvergunning, het jaarlijkse milieuverslag en de oplistings van de acties van de milieucoördinator, moeten sowieso via het comité passeren (Op den Kamp & Van Gyes). Daarnaast kan het CPB natuurlijk altijd dossiers naar zich toe trekken als er een link is met de gezondheid en bescherming van de werknemers, wat in het geval van duurzaamheidstransities zeker vaak het geval is.

Binnen de Ondernemingsraad zijn er ook mogelijkheden. Het mobiliteitsplan moet bijvoorbeeld zeker worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad (Op den Kamp & Van Gyes, 2008). Mobiliteit is een erg belangrijk thema en kan een sterke invloed hebben op de kostenstructuur en bijgevolg op de concurrentiepositie van (en dus tewerkstelling in) een bedrijf. Nog een belangrijk instrument zou in principe de door het interprofessioneel akkoord van 2007-2008 ingevoerde innovatiedialoog kunnen zijn. Hoewel het om slechts één verplicht dialoogmoment per jaar gaat, biedt het de vakbond toch echt een kans om op de Ondernemingsraad vragen te stellen en voorstellen te lanceren rond (groene) innovatie binnen de bedrijven (De Smet & Bachus, 2012). Het was opvallend dat in onze interviews gesprekspartners vaak zelfs niet op de hoogte waren van dat instrument, terwijl anderen de dialoog wel kenden, maar expliciet aangaven dat die onvoldoende werd aangewend door

de vakbond(en). Een laatste creatief voorbeeld komt uit de glassector, waar de cao n° 90 rond niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt gebruikt om werknemers financieel te belonen wanneer ze nuttige ideeën hebben om kostenbesparend te werken. In een energie-intensieve sector als de glasindustrie betekent dat vaak energie-efficiënter produceren. Dat instrument kan zeker worden gebruikt om ook in andere sectoren de kennis van arbeiders op de werkvloer rond energie-efficiëntie of duurzaam materialengebruik te valideren.

Er zijn dus best wel een aantal instrumenten die kunnen worden gehanteerd om duurzaamheids-transities op de agenda te zetten in het sociaal overleg en daarbij ook zelf proactief voorstellen te doen naar het management (25). Wanneer we doorvroegen tijdens de interviews, viel het op dat er ook een heel aantal bedrijven konden worden opgenoemd waar gemotiveerde militanten zelf het initiatief namen dat ook te doen. Eén voorbeeld daarvan is het bussenbouwbedrijf Van Hool, waar de productie van standaardbussen nu stilaan verhuist naar Oost-Europa, maar waar kansen liggen voor nieuwe milieuvriendelijkere bussen, zoals de trambus en waar de vakbond enthousiast meedenkt over dergelijke nieuwe strategische keuzes.

Eventueel kan in eerste instantie met die bedrijven aan de slag worden gegaan waar dergelijke gemotiveerde militanten al een start hebben gemaakt (26). Momenteel ontbreekt het hen duidelijk aan gestructureerde ondersteuning vanuit de centrale. Er kan voor hen meer informatie en opleidingen worden voorzien over hoe onderhandelingen over die thema's aan te pakken (27). Op die manier kunnen ze worden ondersteund om dieper door te gaan op die onderwerpen en verder te gaan dan enkel zich informeren over de plannen van het management en wat inspelen op de modaliteiten. De bedoeling moet zijn om als vakbond in de bedrijven echt gestructureerde plannen voor te leggen om ecologische vooruitgang, bedrijfswinst en tewerkstelling hand in hand te laten gaan. Of zoals een secretaris de situatie goed schetste:

*“Ik ontmoet dus eigenlijk wel veel délégués die op de werkvloer een stuk daarin meedenken, en vooral als het behoud van tewerkstelling daarmee gepaard gaat (...) en [daarbij ook] meedenken met het economisch belang van de onderneming (...) maar (...) ben nu wapenen [en hen opleiden vanuit de centrale] (...) dat is nog van een andere orde”*

Tot slot wordt in sommige landen ook geëxperimenteerd met expliciete vakbondsafgevaardigden voor milieuzaken. Het kan gaan om een uitbreiding van de rechten van de afgevaardigden voor de gezondheids- en veiligheidsdossiers, ofwel om een echt nieuwe afgevaardigde die enkel met milieudossiers bezig is. Die ‘*environmental delegate*’ of ‘*green rep*’ heeft dan het recht specifiek rond milieuthema's informatie te verkrijgen bij het management, die te verspreiden onder de werknemers en om rond die dossiers actie te ondernemen en zelfs te onderhandelen met het management. Onder meer in Spanje en het Verenigd Koninkrijk bestaan er al dergelijke ‘*environmental delegates*’ in sommige bedrijven en wordt ervoor gepleit er een algemeen geïnstitutionaliseerd systeem van te maken (Eurofound, 2011, pp. 7-8; UNEP, 2007, p. 35; TUC, 2013). In het VK is dat zelfs gekaderd binnen een totaalstrategie van de overkoepelende vakbondsorganisatie Trades Union Congress (TUC) om de werkplekken ‘groener’ te maken ([Green Workplaces](#)). Ook in dat project wordt typisch verwezen naar thema's als energie-efficiëntie, afvalreductie en mobiliteit die een sterke invloed hebben op de kostenstructuur van ondernemingen. De TUC voorziet daarbij ook allerlei [opleidingen en handleidingen](#) voor die ‘*green reps*’ (TUC, 2013). Het KoReBB-project van het Duitse DGB dat we aanhaalden bij het bespreken van het Netzwerk Ressourceneffizienz ligt in dezelfde lijn. Een interessant initiatief is zeker ook de ‘[Guide for trade unions representatives for sustainable development](#)’ die met Europese fondsen werd ontwikkeld door de Italiaanse vakbond CISL. Die handleiding omvat nog meer concrete handvaten en zelfs checklists waarmee délégués overal in Europa aan de slag kunnen om te werken rond duurzame ontwikkeling in hun bedrijven. Daarnaast bevat het rapport nog meer goede buitenlandse voorbeelden dan wij hebben aangehaald waarbij vakbonden rond transitithema's hebben gewerkt, onder meer opnieuw ook rond hulpbronnefficiëntie



(Ecologia e Lavoro, 2012). Ook in België zou kunnen worden geëxperimenteerd met ‘groene délégués’ die zich storten op alles wat met milieu, duurzaamheid en transities te maken heeft en die trachten die thema’s op de kaart te zetten in de bedrijven met de instrumenten die vandaag voor handen zijn. Die délégués spelen dan ook een sleutelrol in het ontwikkelen van syndicale transitieplannen voor specifieke bedrijven en er worden voor die vertegenwoordigers speciale opleidingen voorzien (28). Door een militant de titel ‘groene délégué’ te geven, wordt een verantwoordelijkheid duidelijk toegewezen en dat kan vermijden dat een thema als transities ondergesneeuwd raakt door alle andere taken van een vertegenwoordiger. Misschien kan ook hier best een start worden gemaakt in bedrijven die openstaan voor een sociale dialoog over dergelijke thema’s, met de bedoeling van de ‘groene délégués’ later een meer veralgemeend systeem van te maken. De handleiding ontwikkeld door de Italiaanse vakbond en de Duitse en Britse voorbeelden kunnen daarbij zeker een inspiratie zijn. Er kan ook samen met die buitenlandse vakbonden worden geijverd voor een institutionele erkenning van de ‘green reps’ in de verschillende Europese landen.

### Struikelblok 3: “De beslissingen worden in Detroit genomen”

Een veelbesproken struikelblok tijdens de interviews was dat het opzetten van een dialoog over bedrijfsstrategie en transities niet evident is met bedrijven, omdat werkgevers daar vaak zelf niet voor openstaan. Vooral met multinationals is het erg moeilijk praten. Daar werden tijdens de gesprekken drie belangrijke redenen voor aangehaald. Ten eerste worden de echte beslissingen vaak genomen in de hoofdzetels ver in het buitenland en niet door het plaatselijke management in de Belgische vestigingen. Bovendien is het vaak ook een beleid om het management van de vestigingen permanent te wisselen, waardoor het moeilijk is een vertrouwensrelatie op te bouwen. Ten tweede primeert voor het management vaak de kortetermijnwinst, de kwartaalcijfers, omdat het zelf ook daarop wordt afgerekend. Ten derde is de strategie vaak bedrijfsgeheim. In het laatste geval wordt er meestal jaren door het management nagedacht over de strategie en pas gecommuniceerd met de werknemers en vakbonden op het moment dat alles al beslist is.

Een eerste belangrijke strategie om aan die problemen te verhelpen, kan natuurlijk zijn in het begin te focussen op kmo’s en op ondernemingen met een hoofdzetel in België (29). Deelnemers aan de interviews gaven zelf aan dat daar vaak wel nog een dialoog mogelijk is. In kleine bedrijven kan het bijvoorbeeld echt lonen van bij de start werk te maken van een goede sociale dialoog, ook over de bedrijfsstrategie en thema’s als transities, waardoor een cultuur van vertrouwen ontstaat, die ook vruchten kan afwerpen als het bedrijf ooit doorgroeit. Om dat te bereiken is het dus wel belangrijk om als vakbond permanent te rekruteren in die kleine bedrijven en daar een constructieve syndicale werking op te bouwen (30). Waar dat gebeurt, bleken in de gesprekken ook succesverhalen op te meten. Bij één bedrijf konden bijvoorbeeld ontslagen worden vermeden omdat de vakbond samen met het management de competenties van alle werknemers ging herbekijken en zo verschuivingen konden worden doorgevoerd. In heel wat kmo’s gaan bij dreigende herstructureringen management en personeel ook samenzitten om te kijken op welke vlakken bv. energie-efficiënter kan worden gewerkt. Het is zaak dat soort samenwerking meer structureel en proactiever te maken en niet te beperken tot het moment waarop herstructureringen plaatsvinden (31).

Omdat grote internationale bedrijven evenwel een belangrijk deel van de tewerkstelling realiseren, is het onvoldoende enkel op kmo’s of ondernemingen met een Belgische hoofdzetel te focussen. Dat kan een start zijn om quick wins te realiseren, maar aan de slag gaan met moeilijkere bedrijven is uiteindelijk onvermijdelijk. Een aantal belangrijke kanttekeningen moet gemaakt worden bij de bezwaren die eerder werden aangehaald. Vooreerst is het niet omdat het management niet communiceert en geheim doet over haar eigen plannen, dat een vakbond zelf geen voorstellen kan doen (32). Een goed idee is een goed idee en het lijkt onwaarschijnlijk dat een management bijvoorbeeld kansen op hogere winsten dankzij initiatieven rond hulpbronnenefficiëntie zou laten liggen, enkel

omdat het idee van de vakbond komt. Daarnaast is een groot probleem wellicht dat de vakbonden vaak te laat komen met hun plannen. Op het moment dat een herstructurering van de hele groep wordt aangekondigd, is het inderdaad de hoofdzetel die de touwtjes in handen neemt en heeft het geen zin meer een dialoog op te starten met het plaatselijke management over een transitie van het bedrijf. Op momenten dat er evenwel nog geen crisis is, heeft het plaatselijke management wel degelijk de leiding over de dagelijkse werking van de vestiging. In grote bedrijven is het om die reden nog belangrijker dan in kleine kmo's dat er **eigenlijk constant gewerkt wordt aan een dialoog over efficiënt materialengebruik, energiegebruik, etc. waardoor de Belgische vestigingen concurrentiëler worden (herhaling punt 31)** en bij een herstructurering minder in het vizier komen. Een laatste zeer belangrijke strategie is samenwerking tussen de vakbonden van de verschillende Europese of internationale vestigingen. Uiteindelijk kan het niet de bedoeling zijn dat concurrentiëler en duurzamer werken in België ten koste gaat van jobs in andere Europese lidstaten die dan wel in het vizier komen bij een herstructurering. Daarom zou er eigenlijk moeten **worden samengewerkt tussen de vakbonden, in de eerste plaats binnen de Europese Ondernemingsraad (33),** om thema's als kostenbesparingen door een efficiënt duurzaamheidsbeleid op de agenda van alle vestigingen te zetten. Zo kunnen herstructurerings misschien zelfs volledig vermeden worden.

#### **Struikelblok 4: “Daar hebben wij geen kaas van gegeten”**

Een erg belangrijke en terechte bekommernis bij de geïnterviewden was het overheersende gevoel dat vakbondsmilitanten het niet gewoon zijn over die thema's te onderhandelen en niet weten hoe dat aan te brengen bij het management. Daarenboven weten zij nu eenmaal ook niet hoe een bedrijf te leiden, hoe productie efficiënt en duurzaam kan worden georganiseerd of welke nieuwe producten een bedrijf zou kunnen maken. Eén gesprekspartner merkte bijvoorbeeld het volgende op over de innovatie die plaatsvindt binnen sectorale onderzoekscentra, zoals het Wetenschappelijk en Technisch Centrum voor het Bouwbedrijf (WTCB):

*“Wij hebben daar [als vakbond] ergens wel een mandaat, maar (...) collega's zeggen van ‘kijk, ik laat dat mandaat aan mij voorbijgaan, want hetgeen dat daar gezegd wordt, daar heb ik dus gewoonweg geen kaas van gegeten’. Maar we laten daar wel een kans voorbijgaan!”*

Er lijkt zowel een gebrek aan kennis te zijn over onderhandelen rond die thema's als een gebrek aan technische kennis om zelf onderhandelbare bedrijfsstrategieën te bedenken. Capaciteitsopbouw is dus essentieel om het voorstel dat we doen te realiseren. Wat het eerste probleem betreft van onderhandelen over duurzaamheidstransities, hebben we al gesteld dat dat aspect meer aan bod kan komen in opleidingen. Momenteel blijken opleidingen rond milieu zich vooral te richten op juridische aspecten, de toepassing van de milieuwetgeving in bedrijven en de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. **Opleidingen over duurzaamheid en milieu kunnen echter verder gaan. Militanten zouden kunnen leren hoe de strategie van hun bedrijf al dan niet past in een duurzaamheidstransitie en hoe de link tussen winstgevendende transitie en tewerkstelling kan worden aangekaart bij het management (herhaling punt 27).** Zoals ook reeds eerder aangehaald kunnen daarbij de [Britse opleidingen](#) voor 'green reps', het Duitse [KoReBB](#)-project en de Italiaanse '[Guide for trade unions representatives for sustainable development](#)' zeer veel inspiratie bieden.

Daarnaast moet het gebrek aan technische expertise worden opgevangen. Het is evenwel belangrijk te beseffen dat er bij arbeiders en bedienden op de werkvloer heel wat kennis aanwezig is. Zoals sommige geïnterviewden benadrukten, weten arbeiders vaak het best hoe efficiënter en duurzamer gewerkt zou kunnen worden. Vaak worden zij echter niet gehoord, noch door het management, noch door de bedienden in het bedrijf. Deels zit daar een probleem van structuren. De opdeling

tussen arbeiders en bedienden is hier problematisch. Secretarissen geven aan dat zij samenwerking tussen de militanten van arbeiders- en bediendencentrales sterk stimuleren wanneer er onderhandeld moet worden over herstructureringen en dat die samenwerking meestal na verloop van tijd ook vlot verloopt. Met hun gecumuleerde kennis kan veel meer worden bereikt in onderhandelingen dan wanneer ze alleen staan. In die zin is het jammer dat dergelijke samenwerking niet permanent is en pas ontstaat wanneer er herstructureringen op het spel staan. Meer algemeen kan de vraag worden gesteld of het een goede zaak is dat werknemers in hetzelfde bedrijf door verschillende vakbondscentrales worden vertegenwoordigd. **De eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden biedt daar een grote kans (34).**

Een tweede oplossing om het gebrek aan technische kennis op te vangen, kan zijn om deskundigen in te huren. Bij IG Metall in Duitsland bijvoorbeeld kunnen militantenkernen in bedrijven **een beroep doen op innovatiedeskundigen (35)**. Dergelijke deskundigen zouden ook kunnen helpen bij het opstellen van syndicale transitieplannen voor Belgische bedrijven. Die deskundigen kunnen externen zijn, maar kunnen ook vast in dienst zijn bij de centrale(s). Het zou interessant zijn om als experiment bijvoorbeeld tijdelijk een **voltijdse medewerker in dienst te nemen om zo'n plannen rond duurzaamheidstransities op te stellen voor een aantal bedrijven in samenwerking met militantenkernen (36)**. Zoals sommige geïnterviewden opmerkten, kunnen de centrales daarvoor middelen samenleggen en hoeft niet elke centrale dergelijke deskundigen in dienst te nemen. Merk evenwel ook op dat zelfs vandaag al heel wat kennis verspreid aanwezig is bij verschillende takken van de vakbond over hoe bedrijven efficiënter en duurzamer kunnen gaan produceren. Verschillende instanties als de Dienst Onderneming, Arbeid & Milieu en RISE en BRISE hebben daarover al studiewerk verricht. Het **samenbrengen van die informatie en zorgen dat die doorsijpelt naar militantenkernen (37)** in de ondernemingen is misschien wel de allereerste en voornaamste stap.

Een laatste belangrijke strategie om meer technische expertise op te bouwen, is het **aantrekken van hooggeschoolde werknemers (38)**. Momenteel zijn die weinig aanwezig bij de vakbondsmilitanten. Tijdens een focusgroep werd de vinger op de wonde gelegd toen een voorbeeld aan bod kwam over bussenbouwer Van Hool die een nieuwe, milieuvriendelijke trambus heeft ontworpen:

*“Hoe kunnen wij [als vakbond] op zo’n gedachten komen? Het zijn ingenieurs die dat bedenken, ja, ... dat kunnen dan gesyndiceerden zijn... (algemene hilariteit)”*

Het idee dat ingenieurs vakbondsmilitanten zouden kunnen zijn die plannen ontwerpen om de bedrijfsstrategie aan te passen aan de uitdagingen voor duurzame ontwikkeling, bleek zo ver van de realiteit dat hilariteit ontstond. Nochtans beseffen dezelfde geïnterviewden zeer goed dat het eigenlijk wel nodig is en haalden ze zelf ook buitenlandse voorbeelden aan van vakbonden die er in slagen hooggeschoolden aan te trekken. Zo vermeldde sommigen dat er in Scandinavië inderdaad aparte vakbonden bestaan voor ingenieurs die de belangen van die groep werknemers verdedigen. De kennis van het productieproces op de werkvloer die er bestaat bij arbeiders, zou door hogergeschoolde militanten kunnen worden gebruikt om om te zetten in geloofwaardige plannen rond transitie waarmee naar het management kan worden gestapt, waarin kostenberekeningen worden gemaakt van hulpbronnenefficiënte maatregelen, marketingstrategieën worden bedacht en opties voor de ontwikkeling van nieuwe producten worden onderzocht. Om dat te realiseren is het essentieel onder meer ingenieurs, economen en marketeers aan te trekken. Wanneer de vakbond daarvan geen werk maakt, dreigt ze in een vicieuze cirkel terecht te komen. De laaggeschoolde werknemers zitten nu eenmaal meer in precare posities, waardoor het logisch is dat zij meer belang hechten aan de traditionele thema’s als lonen, arbeidsomstandigheden en jobbehoud. We hebben meermaals gehoord dat thema’s als duurzaamheid of transitie daardoor moeilijk aan te kaarten zijn. Omdat net die thema’s wel hogergeschoolden kunnen interesseren, dreigen die af te haken als het overwicht van laaggeschoolden leidt tot een te eenzijdige focus op de traditionele thema’s. Daardoor stijgt de numerieke dominantie van laaggeschoolden binnen de vakbond nog meer en vermindert de

aandacht voor die nieuwe thema's nog verder. Die vicieuze cirkel kan in de eerste plaats worden doorbroken door de nieuwe thema's (duurzaamheid en transities) expliciet te koppelen aan de traditionele (lonen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en tewerkstelling) (39). Op die manier kunnen zowel hoger- als lagergeschoolden gecharmeerd raken door de vakbondswerking. Daarnaast speelt ook daar de vakbondsstructuur een grote rol. Het aantrekken van hogergeschoolden brengt wellicht weinig zoden aan de dijk indien alle hogergeschoolden lid worden van de bediendencentrale en er in de bedrijven weinig structurele samenwerking bestaat met de arbeidersmilitanten.

### Struikelblok 5: innovatie levert geen banen op

Een vijfde terugkerend struikelblok dat werd aangehaald in de interviews was het feit dat (duurzame) innovatie niet altijd banen schept. Tijdens onze gesprekken werden verschillende voorbeelden aangehaald van bedrijven die hier enkel nog de O&O-afdeling behouden en waarbij de productie van de nieuw ontwikkelde producten onmiddellijk in lageloonlanden wordt georganiseerd. Voor elk slecht voorbeeld konden de deelnemers aan de gesprekken evenwel ook een goed tegenvoorbeeld geven. Eén naam die we bv. hoorden vallen was Tupperware, dat een groot deel van de productie heeft verhuisd, maar waar de vestiging dankzij de focus op O&O toch nog een 400-tal werknemers telt. Een ander voorbeeld is de Waalse vestiging van het papierbedrijf Burgo, dat erin slaagde haar concurrentiepositie sterk te verbeteren door innovatie op het vlak van onder meer energieopwekking door biomassa bij het productieproces. Dat laatste voorbeeld is een illustratie van procesinnovatie, wat al een stuk minder kwetsbaar is voor delokalisatie dan productinnovatie omdat het afhankelijk is van specifieke lokale omstandigheden (in dit geval bv. de aanwezigheid van bepaalde hulpbronnen en het systeem van de groenestroomcertificaten).

Belangrijk om daarbij op te merken is dat indien de vakbond mee nadenkt over innovatie in de bedrijven, ze ook de nadruk kan leggen op het soort innovatie dat jobs creëert i.p.v. vernietigt en op innovatie die minder makkelijk delokaliseerbaar is (40). Indien men echter het nadenken over innovatie enkel overlaat aan het management, zullen die overwegingen geen rol spelen. Het voorbeeld van het papierbedrijf geeft ook aan dat bedrijven constant kunnen blijven innoveren en steeds efficiënter kunnen gaan werken. Dat gaat in tegen een ander argument dat soms werd aangehaald tijdens interviews, namelijk dat bedrijven al zo efficiënt als mogelijk produceren en dat er daar geen vooruitgang meer in te boeken is.

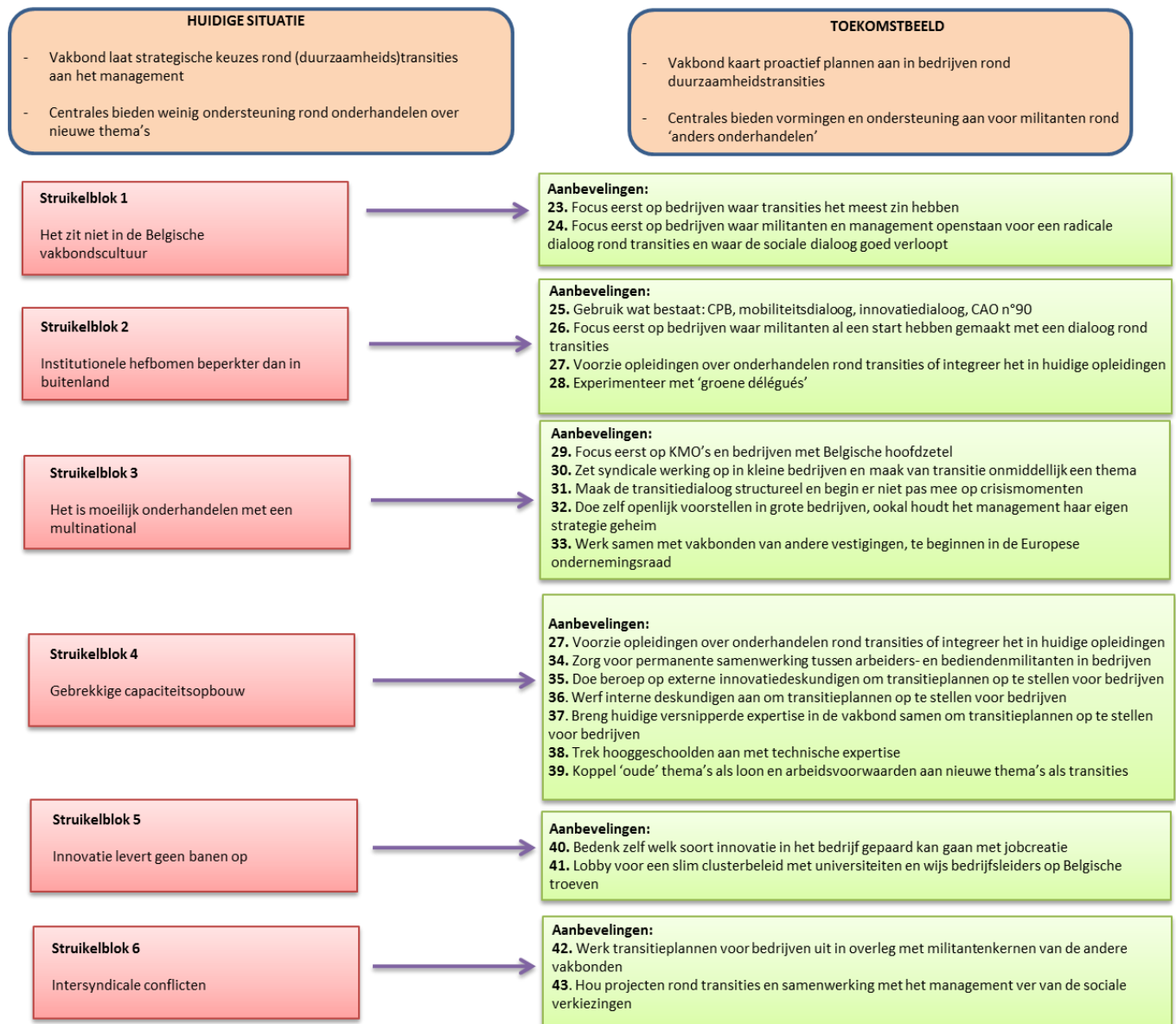
Er is nog een tweede belangrijke manier om het vijfde struikelblok te overwinnen waarop verschillende geïnterviewden ons hebben gewezen. Het is namelijk een tactiek van heel wat bedrijven om kennis, innovatie en onderzoek en ontwikkeling te concentreren op één plek. De reden daarvoor is angst voor spionage en het kopiëren van innovatieve producten of processen door concurrenten. In een land als België is dat heel wat minder waarschijnlijk dan in nieuwe industrielanden als China. Zeker bedrijven met een Belgische hoofdzetel kiezen er vaak voor hun kenniscentra daarom hier te concentreren. Bovendien heeft België, met sterke universiteiten, een grote troef in handen om dergelijke kennishubs van bedrijven aan te trekken. Wanneer alle aspecten van O&O volledig in ons land worden geconcentreerd, levert dat heel wat banen op, ook bijvoorbeeld in de productie van prototypes of eerste productielijnen. Met een doordacht beleid van clustering van bedrijven, onderzoekscentra en universiteiten zou het moeten lukken daar een troef van te maken voor ons land. In Wallonië blijkt men daar al mee bezig in het kader van het Marshallplan. Dat overstijgt natuurlijk het bedrijfsniveau en heeft de vakbond zeker niet alleen in de hand, maar vakbonden kunnen het management wel wijzen op die Belgische troeven en bij overheden lobbyen voor een dergelijk doordacht clusterbeleid (41).

## Struikelblok 6: intersyndicale conflicten

Een laatste belangrijk struikelblok dat we opvallend vaak tegenkwamen, is de concurrentie met het ABVV. Meerdere malen werd benadrukt door gesprekspartners dat het op bedrijfsniveau niet evident is samen te werken met het management, omdat de ene vakbond de andere al snel verwijt 'te corporatistisch' te zijn. Het opbod tussen de vakbonden over lonen en arbeidsvoorwaarden dreigt de aandacht voor thema's als duurzaamheidstransities weg te dringen. In plaats van partners te zijn, verzwakken de vakbonden elkaar bijgevolg en dreigen uiteindelijk beiden slechter af te zijn.

Wellicht is de beste manier om daarmee om te gaan zeker op voorhand samen te gaan zitten met de ABVV- en ACLVB-militantenkernen in bedrijven vooraleer naar het management te stappen met plannen rond duurzaamheidstransities. Een dergelijk plan wordt best onderschreven door alle vakbonden die in het bedrijf aanwezig zijn (42). Tot slot lijkt het ook verstandig zo'n project ver genoeg van de sociale verkiezingen te lanceren (43).

### Samenvattende figuur actievoorstel 2



## 5 | Conclusie

De bedoeling van dit rapport was om enerzijds te kijken welk draagvlak er bestaat in de centrales BIE en METEA om aan de slag te gaan met duurzaamheidstransities en anderzijds om handvaten aan te reiken om de werking errond te verbeteren. Dit onderzoek heeft daarvoor gebruik gemaakt van een literatuurstudie in combinatie met interviews en een focusgroep.

We hebben een typologie ontwikkeld van houdingen t.a.v. duurzaamheid en transitie en die benoemd als een ‘attitudeladder’. We stelden vast dat de centrales zich momenteel eerder laag op de ladder bevinden, d.w.z. dat er eerder afwijzende dan steunende houdingen domineren. We merkten evenwel tevens op dat er binnen en tussen de centrales grondige verschillen bestaan. De eerder afwijzende attitudes zijn vooral te vinden bij de militanten. Dat terwijl secretarissen en andere voltijdse medewerkers van de centrales wel belangrijke opportuniteiten zien. Een tweede breuklijn bestaat tussen METEA en BIE, waarbij de houding van de METEA-militanten afwijzender is, omdat ze veel sterker en directer worden geconfronteerd met bepaalde negatieve aspecten van duurzaamheidstransities en er minder de vruchten van plukken dan de leden van BIE.

Om de werking rond transitie te verbeteren binnen de vakbond en specifiek binnen de twee onderzochte centrales, hebben we gekeken naar goede buitenlandse voorbeelden. Bij de bespreking van die voorbeelden hebben we zoveel mogelijk verwezen naar hoe varianten daarvan in de Belgische of Vlaamse context te realiseren zouden zijn. Dat heeft geleid tot een aantal eerste aanbevelingen. De allianties werkgelegenheid-leefmilieu en ook het Duitse Netzwerk Ressourceneffizienz spraken zodanig tot de verbeelding dat we er dieper zijn op ingegaan in een apart hoofdstuk. In dat hoofdstuk hebben we die voorbeelden gebruikt om zelf twee actievoorstellen te lanceren die de vakbondscentrales in de Belgische context zouden kunnen realiseren.

In het eerste voorstel opperden we dat in sectoren met een veelbelovend potentieel voor groene jobs, zoals de bouwsector, de chemie of de hernieuwbare energie, de centrales zelf een visie zouden ontwikkelen op de transitie van hun sector. Het tweede voorstel focust eerder op het bedrijfsniveau en is bedoeld voor ondernemingen in sectoren die door duurzaamheidstransities voor grote uitdagingen komen te staan, zoals de metaal- en textielsector of de traditionele industrie en energie-opwekking. Voor die sectoren stellen we dat een bedrijfsaanpak op maat meer zinvol is en stelden we voor dat de vakbondscentrales de militanten zouden helpen om eigen transitieplannen voor hun bedrijf te ontwikkelen en om daarover in dialoog te treden met het management. Tezamen met de aanbevelingen die we uit de buitenlandse voorbeelden hebben gehaald, zorgen die twee voorstellen voor een reeks van 43 aanbevelingen die als pakket en elk afzonderlijk hopelijk inspiratie bieden om met het thema transitie aan de slag te gaan.

Wie de 43 aanbevelingen van dit rapport overschouwt, merkt al snel dat weinige daarvan uitsluitend betrekking hebben op milieu of duurzaamheid. Integendeel, dit rapport raakt aan enkele fundamentele punten van de vakbondswerking. Zoals aangegeven in het voorwoord, grijpen er momenteel evenwel op grote schaal transitie plaats van maatschappelijke systemen met zowel verontrustende sociale als ecologische gevolgen waar de arbeidersbeweging een antwoord op moet vinden. Die transitie kunnen in een duurzame richting worden geleid en daarin heeft de vakbeweging zeker haar rol te spelen, maar daarvoor zullen flexibiliteit en inventiviteit noodzakelijk zijn als ook de durf om de beweging aan te passen aan de wijzigende omstandigheden.





# Bibliografie

- ACV (2013), "De nieuwe werkvloer – Onze grondstroom is en blijft solidariteit", Actualiteitsresoluties van het Vlaamse ACV-congres 26-27 april 2013.
- Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu (2013), Website: <http://www.awl-bhg.be/>.
- Arbeid & Milieu (2007), Brochure 'Het Benchmarkingconvenant', 36p.
- BlueGreen Alliance (2012), Pamflet 'Why extend the Production Tax Credit?', website BGA: <http://www.bluegreenalliance.org/news/publications/document/PTC.Factsheet.pdf>.
- BlueGreen Alliance (2013), Website: <http://www.bluegreenalliance.org/>.
- BMU, IGM & GDA (2009). Social partnership based sector dialogue on resource efficiency of aluminium products, presentatie op de website: <http://www.aluminium-ressourceneffizienz.de/einfuehrung.htm>.
- BMU (2013), Kyoto Protocol, Website BMU: <http://www.bmu.de/en/topics/climate-energy/climate/international-climate-policy/kyoto-protocol/>.
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2013). Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu – Eerste as "duurzaam bouwen" – Charter, doelstellingen, verbintenissen en actieplan, 23p.
- CAW (2004). The Environment is a Tough Issue for Unions, Newsletter on Canadian Auto Workers Union: <http://www.caw.ca/en/news-events-the-environment-is-a-tough-issue-for-unions-june-7-2004.htm>.
- CCME (2009). Canada-wide action plan for Extended Producer Responsibility, 43p.
- Cedefop (2010a), Skills for green jobs – Country Report Denmark (unedited), 90p.
- Cedefop (2010b), Skills for green jobs - Country Report France (unedited), 128p.
- Coalition for Clean & Safe Ports (2011), Industry Group Deals Blow to EPA Award-Winning Port Clean Truck Program; Environmental, Labor Groups Vow to Fight to Ensure Corporations, Not Workers Pay High Cost for Low-Emissions Vehicles. Press Release op Website: <http://www.cleanandsafeports.org/wp-content/uploads/2011/09/09.26.11-9thCircuitDecision.pdf>.
- Coalition for Clean & Safe Ports (2013a), Website: <http://cleanandsafeports.org/>.
- Coalition for Clean & Safe Ports (2013b), Webpage on Clean Ports Act: <http://cleanandsafeports.org/clean-ports-act-of-2011/>.
- De Carlo, N. (2003), The Union Movement and Extended Producer Responsibility, presentatie voor de 'Canadian P2 Roundtable', Internet: <https://www.c2p2online.com/documents/NickDeCarlo.pdf>.
- De Smet, L. & Bachus, K. (2012), Transitief en groene jobs, 52p.
- EC – ILS (2011), Green Stimulus Measures, EC-ILS Joint Discussion Paper Series, No15.
- Ecologia e Lavoro (2012), Guide for trade unions representatives for sustainable development, 62p.
- Eurofound (2011), Industrial relations and sustainability : the role of sociale partners in the transition towards a green economy, Dublin, 61p.
- Eurofound (2013), European Monitoring Centre on Change (EMCC) – France: Mia Electric, internet: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/greening/cases/miaelectricfrance.htm>.
- European Commission (2011), Roadmap to a Resource Efficient Europe - Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussel, 25p.
- European Commission(2012), Industrial Relations in Europe 2012 – Commission Staff Working Document, Brussel, 335p.
- FVB (2012), Brochure 'Tijd voor een opleiding! – Opleidingsaanbod Bouw', 51p.



- Gerard, L. & Peck, M. (2009), Steelworkers Leader : Get Ahead of the Clean Energy Curve or US Will Miss Its Shot, opiniestuk website Inside Climate News : <http://insideclimatenews.org/>.
- Goldenberg (2009), US steelworkers form unlikely alliance as renewables reinvigorate rustbelt, artikel op website van The Guardian: <http://www.guardian.co.uk/environment/2009/may/26/us-renewables-coal-steel>.
- Gouvernement Wallon (2011), Plan Pluriannuel de la 1<sup>ière</sup> Alliance Emploi-Environnement – seconde lecture, Namen, 105p.
- Gouvernement Wallon (2012), Communiqué de presse: « La première Alliance Emploi-Environnement est scellée ! », internet: <http://gouvernement.wallonie.be/la-premiere-alliance-emploi-environnement-est-scellee>.
- Government of Canada (2013), Environment Canada, Website: <http://www.ec.gc.ca/gdd-mw/default.asp?lang=En&n=9FB94989-1>.
- Haipeter, T. (2012). Strategic Codetermination. The Campaign "Better not Cheaper" of the Metal-workers Union and the Problems of Union Revitalization in Germany.
- ITUC (2012), Decent jobs, a social protection floor and financial regulation – United Nations Conference on Sustainable Development Rio De Janeiro June 2012 – There are no jobs on a dead planet, Flyer, internet: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/nojobsdeadplanet\\_en.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/nojobsdeadplanet_en.pdf).
- ITUC (2013), Website : <http://www.ituc-csi.org/?lang=en>.
- Kenis, A. & Lievens, M. (2012), "De mythe van de groene economie: valstrik, verzet, alternatieven", epo & Jan Van Arkel, 280p.
- LBC (2013), LBC Volwassenenonderwijs – Kies een opleiding waarin je blijft groeien, Website: <http://www.lbconderwijs.be/>.
- Liagre, P., De Spiegelaere, S., Van Thillo, T., Van Gyes, G., Cultiaux, J., Weissgerber, G. & Vendramin, P. (2011), Militant 2020, HIVA KU Leuven & Fondation Travail-Université.
- Mattera, P. (2009), High road or low road: job quality in the new green economy, A Report by Good Job first, Washington, 46p.
- NIB (2013), Website Nieuw Industrieel Beleid: <http://www.nieuwindustrieelbeleid.be/>.
- NRE (2013), Website NetzwerkRessourceneffizienz: <http://www.netzwerk-ressourceneffizienz.de/startseite.html>.
- OECD (2009), Forum Partnerships 2009 – Country Fact Sheets, OECD LEED Forum on Partnerships and Local Governance, Wenen.
- Op den Kamp, H. & Van Gyes, G. (2008), Sociale dialoog over duurzame mobiliteit in Belgische bedrijven, Paper Dag van de Sociologie, 29 mei 2008, Leuven, 26p.
- OVAM (2011), Aanvaardingsplicht – Overzicht, document op website OVAM: <http://www.ovam.be/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/176?actionReq=actionPubDetail&fileItem=1046>.
- Paredis, E. (2010), Naar een verdure onderbouwing van het Vlaamse beleid voor duurzaamheidstransities, working paper nr° 19, Steunpunt Duurzame Ontwikkeling, Centrum voor Duurzame Ontwikkeling – Universiteit Gent, 22p.
- Rhodia & ICEM (2011). Global Corporate Social Responsibility Agreement between Rhodia and ICEM, internet: [http://www.rhodia.com/en/binaries/ICEM\\_AGREEMENT\\_17\\_FEB\\_2011\\_EN.pdf](http://www.rhodia.com/en/binaries/ICEM_AGREEMENT_17_FEB_2011_EN.pdf).
- Rondetafel Bouw (2012), Basisnota voor de organisatie van de Rondetafel Bouw, internet: <http://www.nieuwindustrieelbeleid.be/de-rondetafel-bouw-en-het-nieuw-industrieel-beleid>.
- Rosenow, J. (2013), The politics of the German CO<sub>2</sub>-Building Rehabilitation Programme, Energy Efficiency, Vol 6, pp. 219-238.
- Schneider, W. (2011), Green Jobs – Climate Jobs – Sustainable Jobs in Germany, presentatie op de 'International One Million Climate Jobs Conference', 4 december 2011, Durban, Internet: [http://www.oeko-works.de/fileadmin/oekoworks/dokumente/gewerkschaften/DGB/111204\\_COP17\\_WoW\\_DGBpresentation\\_FE-S-Cosatu-UK\\_final.pdf](http://www.oeko-works.de/fileadmin/oekoworks/dokumente/gewerkschaften/DGB/111204_COP17_WoW_DGBpresentation_FE-S-Cosatu-UK_final.pdf).
- SER (2013), Energieakkoord voor duurzame groei, rapport september 2013, internet: [http://www.ser.nl/~media/files/internet/publicaties/overige/2010\\_2019/2013/energieakkoord-duurzame-groei/energieakkoord-duurzame-groei.ashx](http://www.ser.nl/~media/files/internet/publicaties/overige/2010_2019/2013/energieakkoord-duurzame-groei/energieakkoord-duurzame-groei.ashx).
- Steunpunt TRADO (2013), Homepagina, Website: <https://steunpunttrado.be/>.

Stavis, D. (2013), Green jobs? Good jobs? Just jobs? – US labour unions confront climate change, in Rätzzel, N. & Uzzell, D (eds.) "Trade Unions in the Green Economy – Working for the environment", Routledge, New York, 266p.

Sustainlabour (2008). Climate Change, its Consequences on Employment and Trade Union Action – A Training Manual for Workers and Trade Unions, Nairobi, 129p.

Sweeney, S. (2013), US trade unions and the challenge of 'extreme energy' – The case of the TransCanada Keystone XL pipeline, in Rätzzel, N. & Uzzell, D. (eds.) "Trade Unions in the Green Economy – Working for the environment", Routledge, New York, 266p.

Syndex (2011), Initiatives involving social partners in Europe on climate change policies and employment, Summary report for the conference on 1 and 2 March 2011, in Brussels, Brussel, 90p.

TCO Development (2013), Website: <http://tcodevelopment.com/>.

The Grim Truth at Toll Group (2013), Website: <http://grimtruthattollgroup.com/>.

TUAC & ITUC (2009), Trade Unions & Climate Change - A Just Transition: A fair pathway to protect the climate, Flyer, internet: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/01-Depliant-Transition5.pdf>.

TUC (2013), Green Workplaces, Website: <http://www.tuc.org.uk/workplace-issues/green-workplaces>.

Umicore, ICEM & IMF (2011), Sustainable Development Agreement, internet: <http://www.umicore.com/sustainability/social/sustDevAgreement/2011SDAgreement.pdf>.

UNEP (2007), Labour and the Environment: A Natural Synergy, Nairobi, 138p.

UNEP (2008), Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world, UNEP/ILO/IOE/ITUC, Washington DC, 352p.

USW (2012), USW Disappointed by Gamesa Layoffs; Urges Congress to Extend Critical Clean Energy Tax Credits, Press Release op United Steelworkers Website: [http://www.usw.org/media\\_center/releases\\_advisories?id=0577](http://www.usw.org/media_center/releases_advisories?id=0577).

van den Berge, J. (2010), Employment opportunities from climate change mitigation policies in the Netherlands, ILO International Journal of Labour Research, Vol. 2(2), pp.211-231.

Vlaams Parlement (2012), Ontwerp van energiebeleidsovereenkomst met de energie-intensieve industrie 2013-2020, stuk 1849 (2012-2013) – Nr.1.

Vlaanderen In Actie (2013), Transitie, Website: <http://www.vlaandereninactie.be/over/transitie>.

VVV (2013), Website "Vertreten Verbinden Verantwoorden": <http://www.verantwortung-im-handwerk.de/index.php/nachrichten>.